



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service du personnel et d'organisation SPO
Amt für Personal und Organisation POA

Rue Joseph-Piller 13, 1700 Fribourg

T +41 26 305 32 52, F +41 26 305 32 49
www.fr.ch/spo

Häufige Fragen des Staatspersonals

Personalgesetzgebung

[SGF 122.70.1 - Gesetz über das Staatspersonal - Staat Freiburg - Gesetzessammlung](#)

[SGF 122.70.11 - Reglement über das Staatspersonal - Staat Freiburg - Gesetzessammlung](#)

[SGF 122.70.12 - Reglement über die Arbeitszeit des Staatspersonals - Staat Freiburg - Gesetzessammlung](#)

Diese Informationen werden regelmässig angepasst und ergänzt

Version vom 20. Juli 2023

	StPG	<u>SGF 122.70.1 - Gesetz über das Staatspersonal - Kanton Freiburg - Erlass-Sammlung</u>
Art. 31 StPG		
Probezeit <i>Art. 31 StPG</i>	1. Wie ist das Verfahren am Ende der Probezeit?	Es braucht keine Beurteilung wie vor der Gesetzesrevision mehr, es wird aber ein Gespräch zwischen vorgesetzter Person und Mitarbeiter/in empfohlen
	2. Welche Kündigungsfrist gilt bei einer Verlängerung der Probezeit?	Seit dem 1. Januar 2022 gilt ab dem 3. Probezeitmonat eine Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats. Die gleiche Kündigungsfrist gilt bei einer Verlängerung der Probezeit.

	3. Mitteilung der Probezeitverlängerung.	Das Schreiben zur Verlängerung der Probezeit muss vor dem Ende der Probezeit abgeschickt werden.
Art. 36-40 StPG		
Kündigung <i>Art. 36-40 StPG / Art.29-32 StPR</i>	4. Falls vor der Abmahnung ein Gespräch stattfindet, muss es protokolliert werden?	Ein solches Gespräch ist ein Managementinstrument und nicht obligatorisch. Es wird nicht protokolliert, da die Abmahnung formell mit dem Mahnschreiben erfolgt. Es handelt sich lediglich um ein erklärendes Gespräch mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter.
	5. Was steht im Mahnschreiben?	Siehe Kommentar Revision StPR (s. Art. 29 StPR)
	6. Ist das Gespräch vor einer Abmahnung vergleichbar mit einem ZEB-Gespräch (Ziele, Entwicklung und Beurteilung)?	Nein. Beim einen geht es um vorgeworfene Mängel und erwartete Verbesserungen, beim anderen darum, wie sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Laufe des Jahres bewährt hat. Sie sind voneinander zu unterscheiden.
	7. Kann sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter beim ersten Gespräch, das vor der Abmahnung geführt wird, von einer Anwältin oder einem Anwalt begleiten oder vertreten lassen?	In der informellen Phase kann sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht von einer Anwältin oder einem Anwalt begleiten oder vertreten lassen. Es geht dabei um ein Gespräch zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der/dem Vorgesetzten. Eine Anwältin oder ein Anwalt kann erst bei der Eröffnung des Kündigungsverfahrens in Anwendung des VRG beigezogen werden.
	8. Wer zeichnet für das Mahnschreiben verantwortlich, der/die direkte Vorgesetzte oder nur die Chefin/der Chef der Verwaltungseinheit?	Die Verantwortung (Unterschrift) liegt bei der Chefin/beim dem Chef der Verwaltungseinheit.
	9. Die Chefin/der Chef der Verwaltungseinheit ist von einem Mahnschreiben betroffen Wer zeichnet für sie oder ihn verantwortlich?	Für die Chefin/den Chef einer Verwaltungseinheit ist die Staatsrätin oder der Staatsrat verantwortlich (Unterschrift), die oder der auch über das Wiedererwägungsgesuch entscheidet.

	10. Wird dem Wiedererwägungsgesuch stattgegeben, so wird die erteilte Abmahnung aufgehoben – können aber nicht auch einfach die Bedingungen der Abmahnung geändert werden?	Ja, das ist möglich.
	11. Hat ein Vorgesetztenwechsel im Laufe des Verfahrens einen Einfluss auf den weiteren Verfahrensverlauf?	Verlässt eine Chefin/ein Chef einer Verwaltungseinheit nach Erteilung einer Abmahnung ihre/seine Funktion, so kann die Nachfolgerin/der Nachfolger das Verfahren ohne weiteres fortsetzen oder die Abmahnung nach eigener Beurteilung aufheben.
	12. Gibt es eine bestimmte Bewährungszeit?	Nein, es ist Sache der einzelnen Vorgesetzten, die Frist je nach Fall festzusetzen.
	13. Kommt das Kündigungsverfahren, wie es im Gesetz vorgesehen ist, während der Probezeit zur Anwendung?	Nein, in der Probezeit gibt es eine vereinfachte Kündigung ohne formelles Verfahren, ausser der Einhaltung der Kündigungsfrist.
	14. Wie oft kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter für die gleichen Fehler abgemahnt werden, wenn sie oder er sich 6 Monate lang um Besserung bemüht, danach aber immer wieder in die gleichen Mängel zurückfällt?	Sind die Mängel nach Ablauf der Bewährungszeit behoben, so wird das Verfahren abgeschlossen. Fällt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter wieder in die gleichen Mängel zurück, so könnte es entsprechend den Umständen zu einem Verfahren im Hinblick auf eine Kündigung aus wichtigen Gründen kommen.
	15. Gibt es ein formelles Vorgehen für ein Wiedererwägungsgesuch?	Das Wiedererwägungsgesuch muss innerhalb von 10 Tagen nach Erhalt des Mahnschreibens gestellt werden. Es muss begründet sein und an die Anstellungsbehörde gerichtet werden. Die Anstellungsbehörde muss so rasch wie möglich darüber entscheiden.
	16. Kann der Vertrag während der Bewährungszeit gekündigt werden?	Das ordentliche Kündigungsverfahren kann erst nach Ablauf der Bewährungszeit eingeleitet werden. Allenfalls kann der Vertrag vor Ablauf der Bewährungsfrist in gegenseitigem Einvernehmen gekündigt werden oder wenn ein schwerwiegender Sachverhalt

		vorliegt, der die Einleitung eines Verfahrens zur Kündigung aus wichtigen Gründen rechtfertigt.
	17. Wann kann das Verfahren zur ordentlichen Kündigung des Dienstverhältnisses eingeleitet werden?	Nach Ablauf der Probezeit, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die im Mahnschreiben erhobenen Vorwürfe immer noch nicht zufriedenstellend behoben hat. Dann muss die Anstellungsbehörde der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ein Schreiben zustellen, in dem sie das Verfahren zur ordentlichen Kündigung des Dienstverhältnisses einleitet.
	18. Muss der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter vor dem Entscheid über eine ordentliche Kündigung das Recht auf Anhörung eingeräumt werden?	Ja («formelles» Anhörungsrecht). Die Anstellungsbehörde muss der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Möglichkeit geben, das Dossier einzusehen und sich innerhalb von 10 bis 15 Tagen schriftlich dazu zu äussern. Auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters und je nach den Umständen kann diese Frist verlängert werden.
	19. Kann die Stelle bei einer Beschwerde gegen den Kündigungsentscheid wieder ausgeschrieben werden?	Ja, der Kündigungsentscheid hat keine aufschiebende Wirkung und wird sofort wirksam, weshalb die Stelle ausgeschrieben werden kann.
Art. 99 StPG		
Vertretungsentschädigung <i>Art. 99 StPG / Art. 117 StPR</i>	20. Gilt die Vertretungsentschädigung rückwirkend auf den Beginn der 2 Monate, oder muss man 2 Monate Abwesenheit abwarten?	Die Entschädigung wird für die gesamte Vertretungsdauer gewährt, das heisst ab Beginn der Vertretung, sofern es sich um eine Vertretung von mindestens zwei Monaten handelt.
Art. 113 StPG		
Mutterschaftsurlaub <i>Art. 113 StPG / Art. 82-83a StPR</i>	21. Kann ein Mutterschaftsurlaub verlängert werden?	Eine Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs ist nur möglich bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen unmittelbar nach der Geburt, wenn die Voraussetzungen nach Art. 16c EOG erfüllt sind.

	<p>22. Wird der Mutterschaftsurlaub bei einem Spitalaufenthalt des Neugeborenen unmittelbar nach der Geburt auch verlängert, wenn die Mitarbeiterin am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs einen unbezahlten Urlaub geplant hat?</p>	<p>Ja. Es muss dann mit der Mitarbeiterin geklärt werden, ob sie auch dann noch einen unbezahlten Urlaub über den Mutterschaftsurlaub hinaus will oder nicht.</p>
Art. 114 StPG		
<p>Adoptionsurlaub <i>Art. 114 StPG</i></p>	<p>23. Gibt es ein Höchstalter?</p>	<p>Nach Art. 114 StPG handelt es sich um die Adoption von Minderjährigen, das heisst von Kindern bis zum erfüllten 18. Altersjahr.</p>
Art. 114a StPG		
<p>Vaterschaftsurlaub <i>Art. 114a StPG / Art. 86a StPR</i></p>	<p>24. Hat ein Vater mit einem auf drei Monate befristeten Arbeitsvertrag Anspruch auf Vaterschaftsurlaub?</p> <p>Und auch bei einem auf einen Monat befristeten Arbeitsvertrag?</p>	<p>Ja, der Vaterschaftsurlaub wird unabhängig von Art und Dauer des Anstellungsverhältnisses gewährt.</p>
	<p>25. Welcher Beschäftigungsgrad ist zu berücksichtigen, wenn zwischen der Geburt und dem Bezug des Urlaubs eine Änderung des Beschäftigungsgrads erfolgt (z.B.: Ein Mitarbeiter ist im Juni 2022 Vater geworden und hat im Jahr 21-22 zu 80% gearbeitet. Ab dem 1.08.22 hat er sein Pensum auf 70% gesenkt ... mit welchem Pensum soll der Vaterschaftsurlaub gewährt werden?)</p>	<p>Der zu berücksichtigende Beschäftigungsgrad ist derjenige vor der Geburt, spätestens aber derjenige am Tag der Geburt (Anwendung der Regeln des EOG, Art. 16 I EOG).</p>

Art. 117 StPG		
Ferien <i>Art. 117 StPG / Art. 60-65 StPR</i>		
Ferien während Arbeitsunfähigkeit	<p>26. Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die/der zu 50 % arbeitsunfähig ist, möchte eine Woche Ferien nehmen. Wie werden die Ferien angerechnet (2,5 Tage oder 5 Tage Ferien)?</p>	<p>Bei den Ferien gibt es keine halben Sachen: Entweder steht die Arbeitsunfähigkeit der Erholung der Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter entgegen, dann werden keine Ferien gewährt. Kann sie oder er sich jedoch in den Ferien erholen, so können sie gewährt werden.</p> <p>Grundsatz: Bei (vollständiger oder teilweiser) Arbeitsunfähigkeit muss die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Zeitpunkt der Ferien verschieben.</p> <p>Ausnahme: Besteht die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter trotzdem auf dem Ferienbezug (z. B.: gebuchte Flugtickets ohne Rückerstattungsmöglichkeit), wird ihr/ihm die Möglichkeit dazu gegeben; gegebenenfalls werden die entsprechenden Ferientage voll auf das Ferienguthaben angerechnet.</p>
Art. 119 StPG		
Öffentliches Amt <i>Art. 119 StPG / Art. 72-74 StPR</i> <u>Richtlinien über den bezahlten Urlaub für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die ein nicht obligatorisches öffentliches Amt ausüben</u>	<p>27. Ist die Tätigkeit als Gerichtsbeisitzer/in ein öffentliches Amt oder eine Nebenbeschäftigung?</p>	<p>Diese Tätigkeit gilt als öffentliches Amt.</p>

	28. Habe ich automatisch Anspruch auf 15 Tage Urlaub für die Ausübung eines öffentlichen Amtes?	Es ist Sache der Anstellungsbehörde, die Bewilligung zur Ausübung des öffentlichen Amtes zu erteilen und auch die Anzahl der Tage festzulegen, auf die der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin Anspruch hat.
	StPR	<u>SGF 122.70.11 - Reglement über das Staatspersonal - Kanton Freiburg - Erlass-Sammlung</u>
Art. 67 StPR		
Urlaub bei Krankheit eines Kindes <i>Art. 67 Abs. 1 Bst. h StPR</i>	29. Kann eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter, die/der in den Ferien ist und deren/dessen Kind in den Ferien krank wird, den Code Krankheit Kind (320) verwenden?	Nein, die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat keinen Anspruch auf Urlaub für ein krankes Kind, wenn die Krankheit während der Ferien oder an arbeitsfreien Tagen eintritt. Der Zweck des Urlaubs nach Artikel 67 StPR ist es, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an einem besonderen Ereignis teilnehmen kann, das auf einen Arbeitstag fällt und nicht verschoben werden kann. (s. Richtlinien über die Arbeitszeiterfassung und -verwaltung)
	30. Wenn beide Elternteile beim Staat arbeiten, gilt der Anspruch auf Urlaub für ein krankes Kind dann für jeden Elternteil oder pro Kind?	Der Urlaub für ein krankes Kind wird pro Kind gewährt. Wenn also beide Elternteile beim Staat arbeiten, hat jeder Elternteil Anspruch auf seine fünf Tage pro Kind.
	31. Kann eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter einen Urlaub für ein krankes Kind geltend machen, um das Kind zu einem Termin beim Kinderarzt zu bringen?	Der Urlaub nach Art. 67 Abs. 1 Bst. h StPR wird bei Krankheit eines Kindes gewährt. Das bedeutet, dass eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nur dann einige Stunden von der Arbeit fernbleiben darf, um das Kind zum Kinderarzt zu bringen, wenn das Kind krank ist. Dies ist bei ärztlichen Folgeuntersuchungen dann nicht mehr der Fall.
	32. Mein Kind liegt wegen einer schweren Krankheit im Spital. Kann ich Urlaub für ein krankes Kind oder Urlaub für pflegende Angehörigen oder beides nehmen?	Es muss zuerst der Abwesenheitscode für ein krankes Kind verwendet werden (Code 320, max. 5 Tage). Für die folgenden Tage kann eine Abwesenheit für die Betreuung eines gesundheitlich beeinträchtigten nahen Angehörigen (Code 160) geltend gemacht werden. Sollte das Kind länger im Spital bleiben müssen, kann ein Antrag auf Urlaub für ein schwer krankes Kind gestellt werden (Code 321).

<p>Urlaub für pflegende Angehörige</p> <p><i>Art. 67 Abs. 1 Bst. i StPR</i></p>	<p>33. Kann dieser Urlaub gewährt werden, um jemanden zu einem Arzttermin zu begleiten?</p>	<p>Die Begleitung zu Arztbesuchen kann angerechnet werden, sofern die oder der Angehörige auf die Hilfe der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angewiesen ist, z. B., wenn sie oder er nicht aus eigener Kraft zum Arzt gehen kann oder wenn psychologische Unterstützung erforderlich ist.</p>
	<p>34. Kann der Urlaub gewährt werden, um einer Person am Ende ihres Lebens beizustehen?</p>	<p>Ja. Auch psychologische Unterstützung kann im Rahmen des Urlaubs für pflegende Angehörige angerechnet werden.</p>
	<p>35. Muss ein Arztzeugnis vorgelegt werden? Welche Informationen kann die Anstellungsbehörde sonst von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter verlangen?</p>	<p>Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter braucht kein Arztzeugnis vorzulegen. Im Zweifelsfall kann immer noch ein Arztzeugnis verlangt werden. Letztlich ist es an der Mitarbeiterin oder am Mitarbeiter, das Vorhandensein der Tatsache zu beweisen, aus der sich ihre/seine Rechte ableiten (Art. 8 ZGB).</p>
	<p>36. Der Vater einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kümmert sich um seine Ehefrau. Der Vater verunfallt oder wird krank und kann sich nicht mehr um seine Frau kümmern. Kann die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einen solchen Urlaub beanspruchen, um sich um ihre/seine Mutter zu kümmern?</p>	<p>Ja. Ein Urlaub für pflegende Angehörige wird gewährt, wenn sich die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter um eine/n gesundheitlich beeinträchtigte/n Angehörige/n kümmern muss, die oder der auf diese Unterstützung angewiesen ist. In diesem Fall ist die Mutter momentan auf die Unterstützung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters angewiesen.</p>

	<p>37. Wer gilt als Familienmitglied? Was ist unter Schwiegereltern zu verstehen?</p>	<p>Der Begriff der Familienmitglieder ist im Sinne von Art. 29septies Abs. 1 AHVG für Betreuungsgutschriften zu verstehen. Als Familienmitglieder gelten demnach:</p> <ul style="list-style-type: none"> - Verwandte in auf- oder absteigender Linie: Eltern – volljährige Kinder (da für minderjährige Kinder Art. 67 Abs. 1 Bst. h zur Anwendung kommt) – Grosseltern - Geschwister - Ehegatten, registrierte Partner/innen - Schwiegereltern - Personen, die seit mindestens fünf Jahren ununterbrochen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter einen gemeinsamen Haushalt führen. <p>Bei den Schwiegereltern geht es ausschliesslich um die Eltern der Ehegattin oder des Ehegatten (oder der eingetragenen Partnerin bzw. des eingetragenen Partners) der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.</p>
	<p>38. Wird dieser Urlaub im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnet?</p>	<p>Nein, der Urlaub für pflegende Angehörige bemisst sich nicht nach dem Beschäftigungsgrad.</p>
<p>Urlaub bei Todesfall- <i>Art. 67 Abs. 1 Bst. d, e, f, g StPR</i></p>	<p>39. Eine Mitarbeiterin hat ihren Partner verloren. Sie war vor seinem Tod und auch noch danach krankgeschrieben. Nun will sie die Tage des Todesfallurlaubs nachfordern.</p>	<p>Der Urlaub kann nur am Tag des Ereignisses oder an den darauffolgenden Tagen bezogen werden. Im vorliegenden Fall kann diese Mitarbeiterin die bezahlten Urlaubstage nicht «nachholen» (Art. 67 Abs. 3 StPR).</p>
	<p>40. Kann bei teilweiser Arbeitsunfähigkeit für die Abwesenheit wegen Teilnahme an einer Beerdigung ein Todesfallurlaub geltend gemacht werden (unterbricht diese Abwesenheit die Arbeitsunfähigkeit)?</p>	<p>Eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der teilweise arbeitsunfähig ist, hat Anspruch auf die üblichen Urlaubstage.</p> <p>Die Regel lautet wie folgt: Der Urlaub wird gewährt, damit die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine gesetzliche Pflicht erfüllen oder an einem besonderen Ereignis teilnehmen kann, das auf einen Arbeitstag fällt und nicht verschoben werden kann.</p>

		So hat eine teilweise arbeitsunfähige Mitarbeiterin/ein teilweise arbeitsunfähiger Mitarbeiter nur dann Anspruch auf Urlaub, wenn das Ereignis, das der Grund für die Abwesenheit ist (hier: Beerdigung), in ihre/seine Arbeitszeit fällt.
	41. Wie sieht es mit dem Urlaub aus, wenn eine Person (Ehepartner, Partner, Kind, Vater, Mutter, Schwester usw.) während der Ferien der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters stirbt?	Wenn der Tod einer nahestehenden Person während des Urlaubs des Mitarbeiters oder der Mitarbeiterin eintritt, hat der Mitarbeiter oder die Mitarbeiterin keinen Anspruch auf den Nachbezug von Ferientagen.
	42. Wie verhält es sich mit dem Todesfallurlaub, wenn der Tod eines Angehörigen am Wochenende eintritt?	Der Urlaub beginnt ab dem Todestag und den darauffolgenden Tagen (Wochenendtage werden angerechnet). Sollte der Tag der Beerdigung nicht in diese Tage fallen, dann wird ein zusätzlicher Urlaubstag gewährt. Z. B. wenn der Tod am Freitag eintritt: Urlaub am Freitag, Samstag und Sonntag (zählen als Tage, auch wenn Wochenende ist). Wenn die Beerdigung am Dienstag stattfindet, wird für diesen Tag ein zusätzlicher bezahlter Urlaubstag gewährt.
Art. 67a StPR		
Betreuungsurlaub <i>Art. 67a StPR</i>	43. Wer hat Anspruch auf diesen Urlaub?	Anspruch auf diesen Urlaub haben die Mütter und Väter sowie die Adoptiveltern (gemäss Art. 252 ZGB) eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes. Ebenfalls darauf Anspruch haben: - die Pflegeeltern (Art. 35a EOV); - die Stiefeltern (Art. 35b EOV). Ausführlichere Informationen finden Sie auf der Website der KSVA .
	44. Gilt der Urlaub auch für das Kind der Ehepartnerin/des Ehepartners in einer Patchworkfamilie?	Ja, zu den Voraussetzungen nach Art. 35b EOV (siehe Frage 7). Der Begriff der Stiefeltern entspricht Art. 299 ZGB : Es handelt sich demnach um die neue Ehepartnerin oder den neuen Ehepartner (durch Heirat) eines Elternteils.

	45. Hat jeder Elternteil Anspruch auf den Urlaub?	Der Urlaub kann von jedem Elternteil einzeln oder von beiden Elternteilen gemeinsam beantragt werden. Insgesamt werden maximal 14 Wochen gewährt.
	46. Was ist zu verstehen unter «gesundheitlich schwer beeinträchtigtes Kind»?	Die Definition findet sich in Art. 16o EOG . Schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen müssen von Bagatellerkrankungen und leichten Unfallfolgen unterschieden werden: Schwere gesundheitliche Beeinträchtigungen erfordern eine intensive Betreuung durch die Eltern.
	47. Gibt es ein Höchstalter für das Kind?	Laut EOG besteht eine Anspruchsberechtigung bei minderjährigen Kindern, das heisst für Kinder bis zum erfüllten 18. Altersjahr.
	48. Wird der Lohn zu 100% gezahlt?	Ja.
	49. Wird dieser Urlaub im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnet?	Ja.
	50. Wie muss man vorgehen, um einen Betreuungsurlaub zu beantragen?	<ol style="list-style-type: none"> 1. Die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter verlangt ein ärztliches Attest, das bescheinigt, dass das Kind gesundheitlich schwer beeinträchtigt und die Anwesenheit des Elternteils erforderlich ist. 2. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter legt das Attest der Vorgesetzten oder dem Vorgesetzten vor, die oder der den Antrag an die Anstellungsbehörde weiterleitet. 3. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter füllt das Anmeldeformular für die Betreuungsentschädigung aus, das von der Verwaltungseinheit an die Ausgleichskasse zu senden ist. 4. Die Anstellungsbehörde gewährt auf der Grundlage des ärztlichen Attests und einer Voranalyse vorläufig bezahlten Urlaub (Betreuungsurlaub/ GTA-Code 321), bis der Entscheid der Ausgleichskasse vorliegt. 5. Nach dem positiven Entscheid der Ausgleichskasse erhält die Mitarbeiterin/der Mitarbeiter jeden Monat ein Folgemeldungsformular, das für die EO-Abrechnung ausgefüllt

		und monatlich der zuständigen Personalfachstelle übermittelt werden muss.
Art. 84 StPR		
Stillzeit	51. Eine Mitarbeiterin verlässt ihren Arbeitsplatz am Nachmittag, um ihr Baby zu Hause zu stillen, und kehrt an diesem Tag nicht mehr ins Büro zurück. Zählt ihre Abwesenheit am Nachmittag als Arbeitszeit?	Ja, die Abwesenheit (inkl. Arbeitsweg) wird im Rahmen des in Art. 84 Abs. 2 StPR vorgesehenen Umfangs als Arbeitszeit angerechnet. Eine Mitarbeiterin hat das Recht, am Nachmittag früher nach Hause zu gehen oder am Morgen später zur Arbeit zu kommen, um zu Hause stillen zu können (sofern dies mit den dienstlichen Bedürfnissen vereinbar ist).

	Reglement über die Arbeitszeit	<u>SGF 122.70.12 - Reglement über die Arbeitszeit des Staatspersonals - Kanton Freiburg - Erlass-Sammlung</u>
Art. 5		
Mittagspause <i>Art. 5</i>	1. Muss nach der Revision des Arbeitszeitreglements weiter eine Mittagspause mit einer Mindestdauer eingehalten werden?	Ja. Die Mittagspause muss aber nicht mehr zwischen 11.30 und 14.00 erfolgen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen eine Pause von 30 Minuten pro Arbeitstag einhalten. Im Zeiterfassungssystem (GTA) werden den Mitarbeitenden, die vergessen, für die Pause auszustempeln, 3 Stunden abgezogen, deren Freigabe sie aber bei ihrer/ihrer Vorgesetzten beantragen können.
Art. 7		
Individuelle Arbeitszeit <i>Art. 7</i>	2. Weshalb darf bei einer 100%-Stelle die Arbeitszeit nicht komprimiert auf 4 Tage verteilt werden?	Eine Verteilung der Arbeitszeit auf 4 Tage kann nur ausnahmsweise von der Chefin/dem Chef einer Verwaltungseinheit bewilligt werden.
Arztbesuch	3. Wie viel Zeit kann für einen Arztbesuch als Arbeitszeit angerechnet werden?	Bei individueller Arbeitszeit: Maximal 1 Stunde kann als Arbeitszeit angerechnet werden, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter sonst nicht auf die geplanten Arbeitsstunden kommt.

<p>Kap. III Pkt.1.2 der Richtlinien über die Arbeitszeiterfassung und -verwaltung</p>		<p>Bei vorgeschriebener Arbeitszeit: Ist es nicht möglich, den Arztbesuch in der Freizeit anzusetzen (Notfall oder geringe zeitliche Kapazität des Arztes), wird die für den Arztbesuch benötigte Zeit voll als Arbeitszeit angerechnet (und ist nicht auf eine Stunde begrenzt).</p>
	<p>4. Wird bei einem Beschäftigungsgrad von 80% von einer Tagesarbeitszeit von 8.24 oder 6.43 ausgegangen?</p>	<p>Es wird von der für den entsprechenden Tag vorgesehenen Arbeitszeit ausgegangen. Arbeitet die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter beispielsweise montags 8.24 Stunden, so wird auf diese Arbeitszeit abgestellt.</p>
	<p>5. Eine Mitarbeiterin/ein Mitarbeiter geht einmal pro Woche von 8.00 bis 8.30 Uhr in Bulle zum Physiotherapeuten, was bedeutet, dass sie/er gegen 9.30 Uhr an ihrem/seinem Arbeitsplatz in Freiburg ankommt. Hat sie/er jede Woche Anspruch auf eine Abwesenheit für einen Arztbesuch?</p>	<p>Grundsätzlich nicht. Bei wiederholten Arztbesuchen kann der Arbeitgeber die Mitarbeiterin/den Mitarbeiter auffordern, sich so zu organisieren, dass sie/er in der Lage ist, ihre/seine Arbeitszeit vor oder nach dem Arzttermin zu leisten. Die freie Zeiteinteilung (zwischen 6 und 20 Uhr) ermöglicht es der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter, ihre/seine Arbeitszeit mit einer gewissen Autonomie selbst zu organisieren (sie/er ist verpflichtet, den Schaden, der dem Arbeitgeber durch die Abwesenheit entsteht, möglichst gering zu halten).</p> <p>Die Entscheidung, ob ein bezahlter Urlaub gewährt wird oder nicht, liegt im Ermessensspielraum der Dienststelle.</p> <p>Bei Teilzeitanstellung müssen Arzttermine während der freien Tage angesetzt werden. Gibt die/der Betroffene vor, dass dies nicht möglich ist, kann der Arbeitgeber ein ärztliches Attest verlangen, in dem begründet wird, weshalb die Arztbesuche an den Arbeitstagen notwendig sind.</p>

	Verordnung über die mobile Arbeit	<u>SGF 122.70.31 - Verordnung über die mobile Arbeit des Staatspersonals - Kanton Freiburg - Erlass-Sammlung</u>
Mobile Arbeit im Ausland <i>Art. 1</i>	1. Kann eine Dienststelle einer Grenzgängerin/einem Grenzgänger, die/der in Frankreich wohnt, die Erlaubnis erteilen, von zu Hause aus Telearbeit zu leisten?	Die Verordnung über mobile Arbeit verbietet Telearbeit im Ausland. Damit soll die IT-Datensicherheit gewährleistet werden. Ausserdem wirkt sich die Telearbeit im Ausland auf die Besteuerung und im Bereich der Sozialversicherungen aus (Zuständigkeit des Wohnsitzlandes der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters).

Diese FAQ sind auf der [Website des Staates Freiburg](#) aufgeschaltet.