

Version vom 28.11.2016

Kommentar zum Verordnungsvorentwurf vom **xxx zur Änderung des Reglements über das Staatspersonal: Urlaub für die Teilnahme an den Generalversammlungen von Gewerkschaften, bezahlte Stillzeiten, Streik und Sonstiges**

Art. 2 Bst. k und l (neu)

Nach Artikel 2 Abs. 2 des am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Gesetzes vom 15. Mai 2014 über die Fachhochschule Westschweiz//Freiburg (HES-SO//FR) ist diese eine autonome öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Nach Artikel 1 des am 1. Januar 2016 in Kraft getretenen Gesetzes vom 21. Mai 2015 über die Pädagogische Hochschule Freiburg (PHFG) ist diese eine autonome öffentlich-rechtliche Anstalt mit eigener Rechtspersönlichkeit.

Somit muss die Aufzählung der Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit unter Artikel 2 StPR ergänzt und die HES-SO//FR (Bst. k) und die HEP-PH FR (Bst. l) hinzugefügt werden.

Art. 67 Abs. 1 Bst. I StPR

Das Vereinsrecht ist sowohl nach Bundesverfassung (Art. 28 BV) als auch nach StPG (Art. 122 StPG) garantiert. Den Mitgliedern gewerkschaftlicher Organisationen und Vereinigungen wird zur Ausübung ihrer gewerkschaftlichen Rechte ein bezahlter Urlaub von jährlich höchstens einem Tag für die Teilnahme an der Generalversammlung gewährt. Bei Dachverbänden (nur FEDE) wird dieser Urlaub ausschliesslich den Delegierten der Mitgliederorganisationen und -verbänden gewährt. Als bezahlter Urlaub wird nur die effektiv für die Versammlung aufgewendete Zeit gewährt, die in die Blockzeit bei flexibler Arbeitszeit oder in die vorgeschriebene Arbeitszeit fällt, höchstens aber ein Tag pro Jahr.

Für die anderen Versammlungen kann den Mitarbeitenden nur unbezahlter Urlaub gewährt werden, und zwar unter der Voraussetzung, dass der Dienstbetrieb gewährleistet ist. Dies gilt namentlich für bestimmte Tätigkeitsgebiete wie bei der Polizei, im Gesundheitswesen, im Unterrichtswesen und in weiteren Ämtern, in denen der Minimalbetrieb mit einem ausreichenden Personalbestand aufrechterhalten werden muss.

Einfügen einer neuen Gliederungseinheit nach Artikel 75

8a. Streik (Art. 68 und 68a StPG)

Art. 75a (neu) Streik (Art. 68 StPG)
 a) Meldung

Nach Absatz 1 müssen sich die Mitarbeitenden unmittelbar nach Streikende, spätestens aber innerhalb von 48 Stunden nach Streikende (wenn z. B. ein Streik am Freitag endet) melden. Diese Meldepflicht muss in Bezug gesetzt werden mit dem nicht gemeldeten, grundlosen Fernbleiben von der Arbeit (S. Abs. 3).

Nach Absatz 3 verletzen Mitarbeitende, die sich nicht melden und grundlos der Arbeit fernbleiben, ihre Dienstpflichten. Dagegen können Sanktionen von der Verwarnung bis zur Kündigung verhängt werden.

Art. 75b (neu) b) Folgen

Absatz 1 präzisiert das Vertragsverhältnis während des Streiks. Der Vertrag bleibt bestehen, aber die vertraglichen Leistungen werden nicht erbracht: Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erbringt keine Arbeitsleistung, der Arbeitgeber zahlt keinen Lohn. Die Deckung der Unfallversicherung bleibt während höchstens einem Monat bestehen, gleich wie bei unbezahltem Urlaub.

Absatz 2 führt aus, dass während der Streikdauer kein Lohn ausbezahlt wird und bestimmt ausserdem, dass kein Ausgleich mit Ferien, Überstunden oder einer anderen Form von Kompensation möglich ist. Während der Streikdauer besteht nämlich ganz klar kein Lohnanspruch.

Art. 75c (neu)c) Minimalbetrieb

Nach Artikel 68 Abs. 5 StPG wird in denjenigen Sektoren, in denen eine Arbeitsniederlegung die unerlässlichen Dienstleistungen für die Bevölkerung direkt oder indirekt gefährden könnte, ein Minimalbetrieb gewährleistet. Der neue Artikel 75c StPR regelt, wie die Sektoren, die einen Minimalbetrieb gewährleisten müssen, bestimmt werden, sowie die Einzelheiten dieses Minimalbetriebs.

Nach Anhörung der Direktionen, Anstalten und Dienststellen bezeichnet der Staatsrat im Voraus, also vor einem künftigen Streik, die Sektoren, die einen Minimalbetrieb aufrechterhalten müssen. Dabei sind unter anderem folgende Kriterien ausschlaggebend: Sektoren, in denen es zur Gewährleistung der Bevölkerungssicherheit einen Minimalbetrieb braucht (z. B. Strassen, Telekommunikation, EDV), Sektoren, in denen keinerlei Verzögerung in der Leistungserbringung möglich ist (z.B. medizinische Notfälle, Ausländerpolizei, Grundbuchämter); Sektoren, in denen neben der Kerntätigkeit eine weitere Leistung erbracht werden muss (zum Beispiel im Schulwesen die Betreuung von Kindern während den Schulzeiten bei fehlenden sonstigen Betreuungsmöglichkeiten für die Eltern).

In den Sektoren ohne Minimalbetrieb können die einzelnen Mitarbeitenden dann, wenn ein Streik ausgerufen wird, entscheiden, ob sie in Streik treten wollen oder nicht. Das ist in

Sektoren mit Minimalbetrieb nicht der Fall. Dort muss man sich vor einem künftigen Streik organisieren und einen Minimalbetrieb gewährleisten. Das heisst, dass im Voraus bestimmt werden muss, wie viele Mitarbeitende es für die Aufrechterhaltung des Minimalbetriebs braucht, was bedeutet, dass ein Teil des Personals dieser Sektoren mit Minimalbetrieb nicht in Streik treten kann. Deshalb müssen die Mitarbeitenden nach Absatz 1 vor einem künftigen Streik melden, ob sie daran teilnehmen wollen oder nicht. Anschliessend organisieren sie sich unter der Verantwortung der Dienstchefin oder des Dienstchefs im Hinblick auf die Gewährleistung des Minimalbetriebs. Mit anderen Worten wird in einem ersten Schritt je nach Meldungen (Teilnahme am Streik oder nicht) der Minimalbetrieb entsprechend der Anzahl Personen, die es dafür braucht, organisiert.

Bei Uneinigkeit (wenn sich das Personal nach Absatz 1 selber organisiert, sich aber nicht genügend Mitarbeitende für den Minimalbetrieb finden) bestimmt nach Absatz 2 die Dienstchefin oder der Dienstchef, welche Mitarbeitenden den Minimalbetrieb gewährleisten müssen. Es können auch Mitarbeitende für den Minimalbetrieb bestimmt werden, die sich für die Teilnahme am Streik angemeldet haben, sofern ihre Anwesenheit für den Minimalbetrieb offenkundig unerlässlich ist.

Absatz 3 behält die Bestimmungen des Gesetzes vom 16. September 1986 über die Haftung der Gemeinwesen und ihrer Amtsträger (SGF 16.1) vor. Im Falle eines illegalen Streiks, aus dem dem Staat ein Schaden entstanden ist, könnte dieser wegen grobfahrlässiger Verletzung ihrer Amtspflichten Rückgriff auf seine Amtsträger/innen nehmen.

Art. 84 StPR

Am 1. Juni 2014 ist der neue Artikel 60 Abs. 2 der Verordnung 1 zum Arbeitsgesetz (ArGV 1) über die als Arbeitszeit bezahlten Stillzeiten in Kraft gesetzt worden. Diese Bestimmung gilt namentlich unmittelbar für das Personal des freiburger spitals (HFR) und des Freiburger Netzwerks für psychische Gesundheit (FNPG). Da diese Einrichtungen über eine eigene Rechtspersönlichkeit verfügen, fallen sie unter den Geltungsbereich des ArG. Für das Personal der anderen Einheiten des Arbeitgebers Staat gilt weiterhin Artikel 84 StPR. Die öffentlichen Verwaltungen sind nämlich nicht dem ArG unterstellt, ausser in Bezug auf die Vorschriften über den Gesundheitsschutz, unter die die Regelungen der als Arbeitszeit bezahlten Stillzeiten nicht fallen. Damit gibt es punkto bezahlter Stillzeiten zwei unterschiedliche Bestimmungen, was eine Ungleichbehandlung der betreffenden Personalkategorien zur Folge hat. Damit diese Ungleichbehandlung ausgeräumt werden kann und für das gesamte Staatspersonal die gleiche Regelung für die als Arbeitszeit bezahlten Stillzeiten gilt, hat der Staatsrat in seiner Sitzung vom 6. Oktober 2014 beschlossen, Artikel 84 StPR anzupassen und mit Artikel 60 ArGV in Übereinstimmung zu bringen. So übernimmt der geänderte Artikel 84 StPR die Regelung aus Artikel 69 ArGV 1, sowohl in Absatz 1 betreffend ordentliche Dauer der täglichen Beschäftigung von schwangeren Frauen und stillenden Müttern als auch Absatz 2 betreffend Anrechnung der Stillzeit als bezahlte Arbeitszeit.

Die neue Bestimmung definiert die den Müttern als bezahlte Arbeitszeit anzurechnende Stillzeit genau: 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit bis zu 4 Stunden, 60 Minuten bei

einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden und 90 Minuten bei einer Arbeitsdauer von mehr als 7 Stunden. Die Stillzeit kann in einem Mal oder auf mehrere Stillpausen verteilt bezogen werden. Der Anspruch auf Stillzeit gilt für jedes Kind. Gemäss erläuterndem Bericht des Staatssekretariats für Wirtschaft zur Änderung von Artikel 60 Abs. 2 ArGV 1 wird die Unterscheidung zwischen der anrechenbaren Stillzeit als Arbeitszeit, je nachdem ob im Betrieb oder ausserhalb gestillt wird, aufgehoben. Mitarbeitende haben Anrecht auf die gleichen Stillzeiten, egal ob sie im Betrieb oder ausserhalb stillen. Hier hätte man den Weg berücksichtigen können, was aber die eidgenössische Gesetzgebung nicht vorgesehen hat. Dementsprechend werden die nach Artikel 84 StPR (und aus ArGV Art. 60 übernommenen) bezahlten Stillzeiten ohne Einschränkungen bezüglich Blockzeiten und ohne zusätzliche Wegzeiten beim Stillen ausserhalb des Arbeitsplatzes gewährt.

Art. 93

Diese Bestimmung betrifft die Erhöhung des Höchstbetrags der Gehaltsklassen zur Integration der ehemaligen Treueprämie (s. StPG 2001 und Inkrafttreten des neuen Gehaltssystems am 1. Januar 2004). Vom 1. Januar 2004 bis 1. Januar 2013 wurden die jährlichen Höchstbeträge der in den Gehaltsskalen eingereihten Gehälter jährlich um 300 Franken erhöht. Diese Bestimmung gilt nicht mehr und ist demzufolge aufzuheben.

Art. 141

Diese Bestimmung betrifft die Kilometerentschädigung für die vor dem 31. Dezember 1972 angestellten Strassenwärterinnen und Strassenwärter. Mittlerweile sind keine vor dem 31. Dezember 1972 angestellten Strassenwärterinnen und Strassenwärter mehr im Dienst. Diese Bestimmung ist somit gegenstandslos und aufzuheben.

POA/ 19.09.2016