

Gesetz*vom 17. Oktober 2001***über das Staatspersonal (StPG)**

Der Grosse Rat des Kantons Freiburg

nach Einsicht in die Botschaft des Staatsrats vom 28. November 2000;
auf Antrag dieser Behörde,

*beschliesst:***1. KAPITEL****Gegenstand und Geltungsbereich**

Artikel 1. Dieses Gesetz legt die Grundsätze der Personalpolitik und der Personalbewirtschaftung des Staates sowie die Rechte und Pflichten der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fest, die im besonderen Umfeld des öffentlichen Dienstes tätig sind.

Gegenstand
des Gesetzes

Art. 2. ¹ Dieses Gesetz gilt für diejenigen Personen, die im Dienste des Staates tätig sind und dafür ein Gehalt beziehen.

Geltungsbereich
a) Grundsatz

² Als im Dienste des Staates tätig gelten die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der kantonalen Verwaltung, einschliesslich der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Anstalten des Staates mit eigener Rechtspersönlichkeit (Anstalten) und der Gerichtsbehörden.

Art. 3. ¹ Die Mitglieder des Staatsrates, des Kantonsgerichts und des Verwaltungsgerichts sind diesem Gesetz nicht unterstellt. Für die Oberamt-männer und Oberamt-frauen gilt dieses Gesetz sinngemäss im Rahmen der für sie massgebenden Gesetzgebung.

b) Ausnahmen

² Personen, die ein Nebenamt im Sinne des Gesetzes betreffend die Dauer der öffentlichen Nebenämter oder des Gesetzes über die Gerichtsorganisation ausüben, sind diesem Gesetz nicht unterstellt.

³ Auszubildende sowie Praktikantinnen und Praktikanten werden auf Grund des Obligationenrechts und ergänzender Bestimmungen angestellt.

⁴ Personen, die auf Grund ihrer Tätigkeit im Stundenlohn bezahlt oder nur für kurze Zeit angestellt werden, können falls nötig abweichenden Vorschriften unterstellt werden.

⁵ Personen, die mit dem Staat in einem Auftragsverhältnis oder öffentlich-rechtlichen Vertragsverhältnis stehen, unterstehen den Bestimmungen des Obligationenrechts oder den spezifischen Bestimmungen des öffentlichen Rechts.

⁶ Im Übrigen bleiben die Spezialgesetze vorbehalten.

2. KAPITEL

Personalpolitik

Ziel

Art. 4. ¹ Ziel der Personalpolitik ist es, die Personalressourcen des Staates optimal zur Geltung zu bringen. Sie beruht auf folgenden Grundsätzen:

- a) dynamische und vorausschauende Personalbewirtschaftung;
- b) Wahrung der Integrität und berufliche Entfaltung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter;
- c) Flexibilität und Mobilität des Personals sowohl innerhalb der Direktionen und Anstalten wie auch zwischen diesen Einheiten;
- d) Chancengleichheit und Gleichbehandlung von Frau und Mann;
- e) Mitwirkung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Entscheidungsprozess;
- f) regelmässige Information und Konsultation des Personals;
- g) Schaffung von Stellen für Personen, die eine Lehre oder eine Ausbildung absolvieren;
- h) Eingliederung behinderter Personen;
- i) Eingliederung von Arbeitslosen;
- j) Förderung der Zweisprachigkeit.

Konzept

Art. 5. ¹ Der Staatsrat erstellt ein Konzept für die Personalpolitik.

² Das Konzept berücksichtigt die Bedürfnisse des Arbeitgebers, der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sowie der Empfängerinnen und Empfänger der staatlichen Leistungen.

Dezentralisierung der Kompetenzen

Art. 6. ¹ Die Direktionen und Anstalten entwickeln im Rahmen der Gesetzgebung bei Bedarf ergänzende Richtlinien zur Personalpolitik. Die Richtlinien werden nach Stellungnahme des Personalamts dem Staatsrat zur Genehmigung unterbreitet.

²Diese Kompetenzen können den Dienstchefinnen und Dienstchefs übertragen werden.

Art. 7. Die Gehaltspolitik berücksichtigt die folgenden Grundsätze:

Grundsätze der
Gehaltspolitik

- a) Erhaltung der Wettbewerbsfähigkeit des Staates gegenüber anderen Arbeitgebern;
- b) Berücksichtigung der Arbeitsmarktsituation, der finanziellen Lage des Staates sowie der wirtschaftlichen und sozialen Verhältnisse;
- c) Bestimmung des Gehalts unter Berücksichtigung der Funktion, der Erfahrung und der Leistungen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters.

3. KAPITEL

Organisation

Art. 8. Der Staatsrat hat folgende Aufgaben:

Staatsrat

- a) Er erlässt die Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz und genehmigt diejenigen der Direktionen und Anstalten.
- b) Er trifft alle Grundsatzentscheide, die das gesamte Staatspersonal betreffen.
- c) Er stellt die Direktorinnen und Direktoren der Anstalten und die Chefinnen und Chefs der zentralen Dienste an und fällt alle sie in Anwendung dieses Gesetzes betreffenden Entscheide.
- d) Er genehmigt die Anstellung der übrigen höheren Kader, die den Direktionen unterstellt sind.
- e) Er genehmigt die in Anwendung dieses Gesetzes von den Direktionen und Anstalten beschlossenen Kompetenzdelegationen an Dienstchefinnen und -chefs.
- f) Er vertritt den Arbeitgeber Staat gegenüber dem Dachverband des Personals öffentlicher Dienste des Kantons Freiburg, der Vereinigung der Magistraten und höheren Beamten der Kantonsverwaltung Freiburg sowie gegenüber den Berufsverbänden und Gewerkschaften in allen allgemeinen Fragen oder in Fragen, die nach diesem Artikel in seine Zuständigkeit fallen.
- g) Er nimmt alle übrigen Aufgaben wahr, die ihm dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder die Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

Art. 9. ¹Die Direktionen und Anstalten nehmen alle Aufgaben wahr, die aus diesem Gesetz hervorgehen und nicht ausdrücklich in einer besonderen Bestimmung anderen Behörden übertragen werden.

Direktionen
und Anstalten

²Die Staatskanzlei nimmt für das ihr unterstellte Personal dieselben Aufgaben wahr wie die Direktionen.

³Die Staatsrätinnen und Staatsräte sowie die Direktorinnen und Direktoren der Anstalten können Aufgaben der Personalbewirtschaftung, die in die Zuständigkeit der Direktion oder der Anstalt fallen, an Stabseinheiten oder an die Dienstchefinnen und Dienstchefs delegieren. Die Genehmigung durch den Staatsrat nach Artikel 8 Bst. e bleibt vorbehalten.

Dienstchefin
oder Dienstchef

Art. 10. ¹Die Dienstchefinnen oder -chefs haben folgende Aufgaben:

- a) Sie geben die notwendigen Anweisungen, damit das Personal der Dienststelle seine Arbeit im Hinblick auf die zu erreichenden Ziele planen und organisieren kann.
- b) Sie fördern die Eigenverantwortung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Dienststelle bei der Organisation, der Planung und der Ausführung ihrer Aufgaben.
- c) Sie gewährleisten die Kontrolle der Arbeitsergebnisse des Personals der Dienststelle.
- d) Sie stellen bei der Personalbewirtschaftung die nötige Koordination mit den andern Dienststellen des Staates und seinen Anstalten sicher.
- e) Sie üben die Kompetenzen aus, die ihnen in Anwendung von Artikel 9 Abs. 3 übertragen werden.
- f) Sie nehmen im Voraus Stellung zu allen Entscheiden, die von einer anderen Behörde in Anwendung dieses Gesetzes über Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ihrer Dienststelle gefällt werden.
- g) Sie nehmen alle übrigen Aufgaben wahr, die ihnen dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder die Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

²Die Dienstchefinnen oder -chefs wenden ausserdem die Führungsregeln an, die im Gesetz über die Organisation des Staatsrates und der Verwaltung festgelegt sind.

Personalamt

a) Stellung

Art. 11. Das Personalamt ist ein zentraler Dienst. Der Staatsrat legt seine Zuordnung zu einer Direktion fest.

b) Aufgaben

Art. 12. Das Personalamt hat folgende Aufgaben:

- a) Es sorgt für die einheitliche Anwendung dieses Gesetzes und der Spezialgesetze über das Personal des Staates und seiner Anstalten und gibt zu diesem Zweck Stellungnahmen ab oder stellt Richtlinien auf.
- b) Es entwickelt die zentral bewirtschafteten Führungsinstrumente.

- c) Es verwaltet die Software für die Personalbewirtschaftung und die Gehaltszahlungen.
- d) Es verwaltet die Gehälter des Staatspersonals, sofern diese Verwaltung nicht aus Gründen der Rationalisierung, insbesondere zu Gunsten der Anstalten, dezentralisiert werden muss.
- e) Gegenüber dem Staatsrat, den Direktionen und Anstalten übt es in allen Bereichen, die das Personal betreffen, die Funktion eines Beratungs- und Kontrollorgans aus und verfasst Berichte und Stellungnahmen.
- f) Es nimmt alle übrigen Aufgaben wahr, die ihm dieses Gesetz und seine Ausführungsbestimmungen oder Spezialgesetze ausdrücklich zuweisen.

Art. 13. ¹ Jede Direktion oder Anstalt schafft und organisiert eine eigene Fachstelle für die Personalbewirtschaftung.

Fachstellen bei den Direktionen und Anstalten

² Diese Fachstelle ist bei den Direktionen oder Anstalten die fachliche Ansprechpartnerin für das Personalamt.

³ Das Personalamt hilft bei der Organisation dieser Einheit mit.

Art. 14. ¹ Der Staatsrat verfügt über eine ständige beratende Kommission für Personalfragen.

Beratende Kommission
a) Organisation

² Die Zusammensetzung der Kommission gewährleistet die paritätische Vertretung des Arbeitgebers Staat und des Personals.

³ Der Staatsrat ernennt die Kommissionsmitglieder und bestimmt die Arbeitsweise der Kommission.

Art. 15. Die Kommission hat folgende Aufgaben:

b) Aufgaben

- a) Sie wirkt bei der Ausarbeitung der Entwürfe für die Ausführungsbestimmungen zu diesem Gesetz und der entsprechenden Änderungen mit.
- b) Sie nimmt im Voraus zu Grundsatzfragen Stellung, die das Personal betreffen, insbesondere was die Gehälter angeht.
- c) Sie nimmt zu allen andern Fragen, die das Personal betreffen, Stellung, wenn sie vom Staatsrat dazu aufgefordert wird.

4. KAPITEL

Instrumente zur Personalführung und -bewirtschaftung

Stellenplan

Art. 16. ¹ Es wird ein informatikgestützter Plan der beim Staat und seinen Anstalten bestehenden Stellen erstellt. Der Stellenplan enthält Informationen über die Funktion, die Budgetposition, den Kredit, die Anzahl in Vollzeitstellen umgerechnete Stelleneinheiten und den Beschäftigungsgrad der Stelleninhaberinnen und -inhaber sowie über die entsprechenden Kosten.

² Das Personalamt verwaltet die Software, die für den Stellenplan benutzt wird. Es bewirtschaftet ausserdem den Stellenplan, sofern dies aus Rationalisierungsgründen, namentlich bei den Anstalten, nicht dezentral erfolgen muss.

Beschrieb,
Bewertung
und Einreihung
der Funktionen
a) Grundsatz

Art. 17. ¹ Die für den Staat oder seine Anstalten ausgeübten Funktionen werden beschrieben, bewertet und in Gehaltsklassen eingereiht.

² Die Bewertungskriterien werden aus den Anforderungen im intellektuellen, psychosozialen und physischen Bereich und aus der Verantwortung der Funktion abgeleitet.

³ Der Staatsrat erlässt mit Weisungen den Funktionsbeschreibung und das Funktionsbewertungssystem. Er reiht die Funktionen in Gehaltsklassen ein. Die Einreihung wird in einem Staatsratsbeschluss veröffentlicht.

b) Kommission
für die
Bewertung
und Einreihung
der Funktionen

Art. 18. ¹ Der Staatsrat verfügt über eine paritätische Kommission für die Bewertung und Einreihung der Funktionen.

² Die Kommission unterbreitet dem Staatsrat Anträge für den Beschrieb, die Bewertung und Einreihung der Funktionen.

³ Der Staatsrat ernennt die Kommissionsmitglieder und bestimmt die Arbeitsweise der Kommission. Das Personalamt führt das Kommissionssekretariat.

Personalför-
derungssystem

Art. 19. Der Staatsrat wählt ein Personalförderungssystem, das die Erfassung der von der Funktion geforderten und bei den Stelleninhaberinnen und -inhabern ausgewiesenen Kompetenzen erlaubt.

Aus- und
Weiterbildung

Art. 20. ¹ Der Staatsrat erstellt ein allgemeines Konzept für die Weiterbildung sowie für die Ausbildung des Kaders, insbesondere im Bereich der Personalführung.

² Die Direktionen und Anstalten erstellen soweit nötig spezifische Konzepte für die ihnen unterstellten Personalkategorien. Die Konzepte werden nach Stellungnahme des Personalamts dem Staatsrat zur Genehmigung unterbreitet.

Art. 21. Der Staatsrat beschliesst ein System für die Nachwuchsplanung insbesondere für Kaderpositionen. Nachwuchsplanung

Art. 22. ¹Der Staatsrat beschliesst ein allgemeines System zur periodischen Personalbeurteilung. Die Beurteilung umfasst eine Analyse der erbrachten Leistungen, des Verhaltens und der Fähigkeiten sowie des Entwicklungspotenzials der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (nachfolgend: Personalbeurteilung). Periodische Personalbeurteilung

²Jedes Jahr muss ein persönliches Gespräch stattfinden.

³Die Direktionen und Anstalten erstellen so weit nötig spezifische Systeme für die ihnen unterstellten Personalkategorien. Diese werden nach Stellungnahme des Personalamts dem Staatsrat zur Genehmigung unterbreitet.

Art. 23. Der Staatsrat beschliesst ein System zur Förderung von Erfindungen und Vorschlägen des Personals. Erfindungen und Vorschläge

5. KAPITEL

Dienstverhältnis

1. ABSCHNITT

Öffentlich-rechtliches Dienstverhältnis

Art. 24. Das Dienstverhältnis der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staates und seiner Anstalten untersteht dem öffentlichen Recht.

2. ABSCHNITT

Entstehung des Dienstverhältnisses

Art. 25. ¹Offene Stellen werden intern oder extern ausgeschrieben. Ausschreibung

²Führt die Ausschreibung nicht zum erwarteten Ergebnis, so wiederholt die Anstellungsbehörde die Ausschreibung oder besetzt die Stelle durch Berufung.

³Der Staatsrat regelt Form und Umfang der Stellenausschreibung für Teilzeitstellen und befristete Stellen.

Art. 26. ¹Voraussetzung für die Anstellung ist die für die Ausübung der Funktion erforderliche fachliche und persönliche Eignung. Anstellungsbedingungen

²Ist es im Interesse des Staates notwendig, so kann die Anstellungsbehörde mit dem Einverständnis der Bewerberin oder des Bewerbers Persönlichkeitstests durchführen.

³Je nach Art der zu besetzenden Stelle nimmt die Anstellungsbehörde die erforderlichen Sicherheitskontrollen vor. Die Bewerberin oder der Bewerber erklärt sich schriftlich damit einverstanden. Sie oder er wird über das Ergebnis der Kontrolle informiert.

⁴Die verfassungsmässigen und gesetzlichen Unvereinbarkeiten bleiben vorbehalten.

Nichtanstellung

Art. 27. ¹Es besteht kein Anspruch auf Anstellung.

²Macht eine Bewerberin oder ein Bewerber ein auf konkreten Anhaltspunkten beruhendes diskriminierendes Motiv für die Nichtanstellung geltend, namentlich in Zusammenhang mit dem Geschlecht, dem Zivilstand oder der Herkunft, so kann sie oder er von der Anstellungsbehörde eine Begründung des Entscheids verlangen.

Ärztliche
Untersuchung

Art. 28. ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die längerfristig angestellt werden, müssen sich vor dem Dienstantritt ärztlich untersuchen zu lassen.

²Die Vertrauensärztin oder der Vertrauensarzt des Staates bestimmt, ob der Gesundheitszustand der Bewerberin oder des Bewerbers die Ausübung der vorgesehenen Tätigkeit gestattet. Ist dies nicht der Fall, so wird die Anstellung hinfällig.

³Die Anstellungsbehörde kann von der ärztlichen Untersuchung absehen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zu einem niedrigen Beschäftigungsgrad angestellt wird.

⁴Das Gesetz über die Pensionskasse des Staatspersonals bleibt vorbehalten.

Eidesleistung
und feierliches
Versprechen

Art. 29. ¹Der Staatsrat bestimmt, welche Personalkategorien einen Eid leisten oder ein feierliches Versprechen abgeben müssen. Die Spezialgesetze bleiben vorbehalten.

²Die Anstellung wird hinfällig, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den verlangten Eid nicht leisten oder das feierliche Versprechen nicht abgeben will.

Anstellungs-
vertrag

Art. 30. ¹Die Anstellung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erfolgt durch einen Vertrag.

²Der Vertrag wird für eine befristete oder unbefristete Dauer abgeschlossen.

³Der Vertrag bedarf der schriftlichen Form. Wird ein Vertrag jedoch für eine Dauer von weniger als drei Monaten abgeschlossen und rechtfertigen es die Umstände, so genügt die mündliche Form.

Art. 31. ¹Die Probezeit beträgt ein Jahr.

Probezeit
a) Grundsatz

²Das Dienstverhältnis kann während der Probezeit von beiden Parteien jederzeit gekündigt werden. Artikel 46 bleibt vorbehalten. Die Kündigung wird mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt.

³Das Dienstverhältnis kann in den ersten drei Monaten der Probezeit von jeder Partei mit einer Kündigungsfrist von einer Woche auf das Ende einer Woche gekündigt werden. Ab dem vierten Monat der Probezeit kann das Dienstverhältnis mit einer Kündigungsfrist von einem Monat auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

⁴Bei der Anstellung oder während der Probezeit kann ganz oder teilweise auf diese verzichtet werden, und zwar für befristete Verträge, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die betreffende Funktion schon vorher ausgeübt hat oder wenn die Leistungen, das Verhalten und die Fähigkeiten mit denen erfahrener Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vergleichbar sind. Die Artikel 34 und 35 bleiben im Übrigen vorbehalten.

Art. 32. ¹Wurde das Dienstverhältnis nicht vorher gekündigt, so wird am Ende der Probezeit angenommen, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Anforderungen der Stelle entspricht. In diesem Falle wird sie oder er offiziell in der besonderen Eigenschaft als Mitarbeiterin oder Mitarbeiter des öffentlichen Dienstes anerkannt.

b) Ablauf
der Probezeit
und offizielle
Anerkennung

²Bestehen jedoch nach einer Personalbeurteilung Zweifel über die Eignung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters für diese Stelle, so wird die Probezeit um höchstens ein Jahr verlängert und die offizielle Anerkennung auf deren Ende aufgeschoben. Die Verlängerung der Probezeit und die Aufschiebung der offiziellen Anerkennung werden spätestens am Ende der Probezeit mitgeteilt.

³Während der Verlängerung der Probezeit kann das Dienstverhältnis von jeder Partei jederzeit mit einer Kündigungsfrist von 2 Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Eine weitere Verlängerung ist nicht möglich.

⁴Die Spezialgesetze, die die Ernennung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vorsehen, bleiben vorbehalten.

3. ABSCHNITT

Änderung des Dienstverhältnisses

Art. 33. ¹Wenn dienstliche Gründe es rechtfertigen, kann die Anstellungsbehörde als vorsorgliche Massnahme die sofortige Dienstenthebung verfügen. Aus gleichen Gründen kann sie auch die vorläufige Versetzung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern an eine Stelle, die ihren Fähigkeiten entspricht, verfügen. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen zuvor von der Anstellungsbehörde angehört werden.

Vorläufige
Dienstenthebung
und vorläufige
Versetzung

²Ist aus triftigen Gründen anzunehmen, dass das Dienstverhältnis nach der Dienstenthebung auf Grund einer Verfehlung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht fortgesetzt werden kann, so kann die Dienstenthebung mit einer Einstellung der Gehaltszahlungen verbunden werden.

³Erweist sich die Dienstenthebung oder die Versetzung als unbegründet, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anrecht auf eine angemessene Genugtuung. Wenn sich die Einstellung der Gehaltszahlungen als unbegründet erweist, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zudem Anrecht auf Gehaltsnachzahlung.

Versetzung
a) Grundsatz

Art. 34. ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können versetzt oder mit anderen Aufgaben betraut werden, die ihren Fähigkeiten entsprechen, wenn:

- a) die Laufbahn- oder Nachwuchsplanung, die Erfordernisse einer polyvalenten Ausbildung oder der beruflichen Weiterbildung dies rechtfertigen. In diesem Fall erfolgt die Versetzung in gegenseitigem Einvernehmen;
- b) eine administrative Reorganisation, die Umwandlung der Stelle der betroffenen Person oder der Bedarf an Personalaustausch dies rechtfertigt;
- c) es die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter verlangt;
- d) sie oder er den Anforderungen der Stelle wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht oder nicht mehr entspricht.

²Der Artikel 33 bleibt vorbehalten.

b) Voraussetzungen

Art. 35. ¹Aus den in Artikel 34 aufgeführten Gründen kann das Pflichtenheft jederzeit und ohne Frist vorübergehend oder geringfügig geändert werden.

²Wird das Pflichtenheft in Anwendung von Artikel 34 Bst. b dauerhaft und erheblich geändert, entspricht die Versetzung der Stellenabschaffung nach Artikel 47, der sinngemäss anwendbar ist. Es erfolgt eine Wiederanstellung ohne Probezeit.

³Wird das Pflichtenheft in Anwendung von Artikel 34 Bst. d dauerhaft und erheblich geändert, entspricht die Versetzung der Kündigung nach den Artikeln 38-40, die sinngemäss anwendbar sind. Es erfolgt eine Wiederanstellung.

⁴Wird das Pflichtenheft in Anwendung von Artikel 34 Bst. a und c dauerhaft und erheblich geändert, entspricht die Versetzung der Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen oder dem Rücktritt. Es erfolgt eine Wiederanstellung.

⁵ In den Fällen nach den Absätzen 2, 3 und 4 wird das Gehalt der Einreihung der neuen Funktion angepasst.

4. ABSCHNITT

Ordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses

Art. 36. ¹ Der befristete Vertrag endet von Rechts wegen zum vertraglich vereinbarten Zeitpunkt.

Befristeter Vertrag

² Das Vertragsende kann als Datum oder Erreichen eines Ziels festgelegt werden. Die Erneuerung des Vertrags erfordert die ausdrückliche Zustimmung beider Parteien.

³ Unter Vorbehalt der Artikel 44 und 45 können beide Parteien das Dienstverhältnis vor Vertragsablauf nur während der Probezeit kündigen. Wurde keine Probezeit vereinbart oder ist diese abgelaufen, ist eine Kündigung nur möglich, wenn der Vertrag dies ausdrücklich vorsieht.

Art. 37. Der unbefristete Vertrag kann mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden. Artikel 42 Abs. 2 bleibt vorbehalten.

Unbefristeter Vertrag
a) Grundsatz

Art. 38. ¹ Die Anstellungsbehörde spricht die Kündigung aus, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht mehr erfüllt.

b) Kündigungsgründe

² Die Kündigungsgründe müssen im Rahmen einer Personalbeurteilung im Sinne von Artikel 22 nachgewiesen werden.

Art. 39. Der Kündigung muss zumindest eine schriftliche und begründete Verwarnung vorangehen, die es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erlaubt, innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht zu werden.

c) Verwarnung

Art. 40. ¹ Im Kündigungsverfahren muss der Anspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf rechtliches Gehör garantiert sein.

d) Kündigungsverfahren

² Die Anstellungsbehörde ist für die Durchführung des Verfahrens zuständig. Sie kann die Leitung des Verfahrens einer anderen Person innerhalb oder ausserhalb der Verwaltung übertragen.

³ Die Kündigung wird mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt.

⁴ Das Kündigungsverfahren richtet sich ausserdem nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege und den Ausführungsbestimmungen zum vorliegenden Gesetz.

e) Folgen bei ungerechtfertigter Kündigung

Art. 41. Erweisen sich die Kündigungsgründe als ungerechtfertigt, behält die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Funktion bei. Bei tatsächlicher Beendigung des Dienstverhältnisses oder wenn eine Wiedereingliederung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters nicht mehr möglich ist, besteht Anspruch auf eine Entschädigung. Deren Höhe beträgt maximal ein Jahresgehalt.

Rücktritt

Art. 42. ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können mit einer Kündigungsfrist von 3 Monaten auf Ende eines Monats kündigen.

² Erfordert es die Funktion, insbesondere beim Lehrpersonal, so kann der Staatsrat für die Kündigung durch Rücktritt eine andere Frist und einen anderen Zeitpunkt festsetzen. In diesem Fall sind Frist und Zeitpunkt auch auf die in Artikel 37 vorgesehene Kündigung anwendbar.

³ Der Rücktritt wird der Anstellungsbehörde mit eingeschriebenem Brief mitgeteilt.

⁴ Sofern das Interesse der Dienststelle nicht dagegen spricht, kann die Anstellungsbehörde auch eine kürzere Kündigungsfrist zulassen.

⁵ In Ausnahmefällen und aus zwingenden Gründen des öffentlichen Interesses kann die Anstellungsbehörde von der zurücktretenden Person verlangen, dass sie die Funktion bis zum Stellenantritt einer qualifizierten Nachfolgerin oder eines qualifizierten Nachfolgers, längstens jedoch während 6 Monaten, weiter ausübt.

Kündigung in gegenseitigem Einvernehmen

Art. 43. Nach Stellungnahme des Personalamtes kann das Dienstverhältnis in gegenseitigem Einvernehmen auf einen gewählten Zeitpunkt nach vertraglich vereinbarten Bestimmungen aufgelöst werden.

5. ABSCHNITT

Ausserordentliche Beendigung des Dienstverhältnisses

Entlassung aus wichtigen Gründen

a) Grundsatz

Art. 44. ¹ Die Anstellungsbehörde kann bei schwerer oder wiederholter Verletzung der Dienstpflichten oder wegen anderen Umständen, unter denen die Fortführung des Arbeitsverhältnisses für sie nach Treu und Glauben nicht mehr zumutbar ist, die Entlassung aus wichtigen Gründen aussprechen.

² Die Entlassung aus wichtigen Gründen erfolgt mit sofortiger Wirkung.

b) Verfahren

Art. 45. ¹ Das Verfahren richtet sich nach Artikel 40. In schwer wiegenden Fällen und wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die erhobenen Tatbestände eingesteht, kann die Entlassung nach einem vereinfachten dringlichen Verfahren verfügt werden. Der Staatsrat regelt dieses Verfahren.

² Wenn es die Umstände erlauben, ergeht eine schriftliche Verwarnung, bevor die Entlassung verfügt wird.

³ Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann verpflichtet werden, die Verfahrenskosten zu tragen. Führt das Verfahren nicht zur Entlassung und hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus eigenem Verschulden oder aus Fahrlässigkeit Anlass zu diesem Verfahren gegeben oder es erschwert, so kann sie oder er ebenfalls verpflichtet werden, die Kosten ganz oder teilweise zu tragen.

⁴ Die Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung richten sich nach Artikel 41.

Art. 46. ¹ Die Kündigung oder die Entlassung ist missbräuchlich, wenn sie ausgesprochen wird:

Missbräuchliche
Kündigung
oder Entlassung

- a) aus einem Grund, der in der Person der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters liegt, es sei denn, dieser Grund stehe in einem Zusammenhang mit dem Dienstverhältnis oder schade ernsthaft den Interessen des Staates;
- b) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein verfassungsmässiges Recht ausübt, es sei denn, die Rechtsausübung verletze eine Pflicht aus diesem Gesetz, den Ausführungsbestimmungen oder dem Anstellungsvertrag oder schade ernsthaft den Interessen des Staates;
- c) um zu verhindern, dass rechtliche Ansprüche aus diesem Gesetz, den Ausführungsbestimmungen oder dem Anstellungsvertrag entstehen oder nach Treu und Glauben geltend gemacht werden;
- d) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst leistet;
- e) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine nicht freiwillig übernommene gesetzliche Pflicht erfüllt;
- f) wegen Schwangerschaft, Mutterschaft oder Arbeitsunfähigkeit in Folge von Krankheit, Unfall, Schwangerschaft oder Mutterschaft, unter Vorbehalt von Artikel 48;
- g) während der Schwangerschaft, unter Vorbehalt von Artikel 44;
- h) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter einer Arbeitnehmerorganisation angehört;
- i) weil die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter eine gewerkschaftliche Tätigkeit ausübt, es sei denn, das diesbezügliche Verhalten beeinträchtigt stark den dienstlichen Betrieb.

² Die Folgen bei ungerechtfertigter Entlassung richten sich nach Artikel 41.

Art. 47. ¹Bei der Abschaffung einer Stelle wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter an eine ihrer oder seiner Ausbildung und ihren oder seinen Fähigkeiten entsprechende verfügbare Stelle versetzt.

²Wenn keine verfügbare Stelle der Ausbildung und den Fähigkeiten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entspricht, wird das Dienstverhältnis aufgelöst.

³Es kann mit einer Kündigungsfrist von 6 Monaten auf das Ende eines Monats gekündigt werden.

⁴Unter Vorbehalt von Absatz 5 hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Entlassung oder Versetzung nach Artikel 35 Abs. 2 in eine tiefer eingereihte Stelle Anspruch auf eine Entschädigung nach Alter und Dienstjahren.

⁵Es besteht kein Anspruch auf diese Entschädigung, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein Angebot für eine gehaltsmässig gleichwertige Stelle ausschlägt. Es besteht ebenfalls kein Entschädigungsanspruch, wenn der Staat der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter eine Stelle zu vergleichbaren Bedingungen bei einem anderen öffentlichen oder privaten Arbeitgeber verschafft.

⁶Die Artikel 50-55 über die Pensionierung bleiben vorbehalten.

Art. 48. ¹Dauernde Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall führt von Rechts wegen zur Beendigung des Dienstverhältnisses, wenn sie mehr als 360 Ganztages- oder Teilabwesenheiten innerhalb von 540 aufeinander folgenden Tagen umfasst. Die Anstellungsbehörde kann die Mitarbeiterin oder den Mitarbeiter entweder unmittelbar nach Beendigung des Dienstverhältnisses oder später wieder anstellen.

²Artikel 110 über den Gehaltsanspruch bei Arbeitsunfähigkeit wegen Krankheit oder Unfall bleibt vorbehalten.

Art. 49. ¹Mit dem Tod endet das Dienstverhältnis von Rechts wegen.

²Bleibt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Todesgefahr verschollen oder nachrichtenlos abwesend, endet das Dienstverhältnis von Rechts wegen drei Monate nach dem Tag des Verschwindens.

6. ABSCHNITT

Pensionierung

Art. 50. ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können am Ende des Monats, in dem sie das Mindestalter für die Pensionierung erreichen, in den Ruhestand treten.

²Der Staatsrat setzt das Mindestalter für die Pensionierung in den Ausführungsbestimmungen fest. Es kann für gewisse Personalkategorien unterschiedlich sein. Liegt es unter 60 Jahren, so führt dies zu einer versicherungstechnischen Kürzung der Alterspension.

³Die Kündigung erfolgt auf Ende eines Monats unter Einhaltung einer Kündigungsfrist von 3 Monaten. Wenn es die Besonderheit der Funktion erfordert, insbesondere beim Lehrpersonal, so kann der Staatsrat einen anderen Kündigungstermin als für die Pensionierung festsetzen.

Art. 51. ¹Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Höchstalter für die Pensionierung erreicht, so endet das Dienstverhältnis von Rechts wegen.

Pensionierung
von Rechts
wegen

²Das Höchstalter für die Pensionierung wird in den Ausführungsbestimmungen festgelegt. Es kann für gewisse Personalkategorien unterschiedlich sein.

³Wenn das Höchstalter unter dem AHV-Alter und unter 60 Jahren liegt, erlässt der Staatsrat Bestimmungen über die Finanzierung eines vom Arbeitgeber und vom Personal getragenen AHV-Überbrückungsfonds sowie über die Finanzierung des Einkaufs der allfälligen versicherungstechnischen Kürzung.

⁴Das Dienstverhältnis endet von Rechts wegen am Ende des Monats, in dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter das Höchstalter erreicht hat. Wenn es die Besonderheit der Funktion erfordert, insbesondere beim Lehrpersonal, können die Ausführungsbestimmungen einen anderen Termin vorsehen.

⁵In besonderen Fällen kann der Staatsrat im Einvernehmen mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die Beendigung des Dienstverhältnisses über das Höchstalter hinaus bis spätestens zum 70. Altersjahr verschieben.

Art. 52. ¹Die Anstellungsbehörde kann eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter in den Ruhestand versetzen, wenn die folgenden Bedingungen kumulativ erfüllt sind:

Versetzung in
den Ruhestand
a) Bei
Unzulänglichkeit

- a) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht mehr.
- b) Sie oder er hat ein in den Ausführungsbestimmungen festgesetztes Alter oder eine dort festgesetzte Anzahl Dienstjahre erreicht.

²Die Vorschriften über die ordentliche Kündigung sind anwendbar.

Art. 53. ¹Die Versetzung in den Ruhestand kann auch an Stelle der Entlassung infolge Abschaffung einer Stelle verfügt werden, sofern die Bedingungen nach Artikel 52 Abs. 1 Bst. b erfüllt sind.

b) Bei Abschaffung
einer Stelle

²Die Verfügung wird 6 Monate später wirksam. Artikel 47 Abs. 4 und 5 ist nicht anwendbar.

c) Leistungen
des Staates

Art. 54. ¹Der Staat richtet den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die in den Ruhestand versetzt wurden, bis zur Entstehung des Anspruchs auf eine AHV- oder IV-Rente oder gegebenenfalls bis zur Entstehung des Anspruchs auf eine Altersrente der Pensionskasse Leistungen aus, deren Höhe in den Ausführungsbestimmungen festgelegt wird.

²Ist die Versetzung in den Ruhestand ganz oder teilweise auf fehlerhaftes Verhalten der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters zurückzuführen, so werden die Leistungen des Staates gekürzt oder gestrichen.

Förderung
der freiwilligen
Pensionierung

Art. 55. ¹Der Staatsrat kann befristete oder unbefristete Massnahmen zur Förderung der freiwilligen Pensionierung vor Erreichen des Höchstalters treffen.

²Bestehen diese Massnahmen in einem finanziellen Beitrag an das Personal oder an die Pensionskasse, so muss dieser durch mindestens gleichwertige Gesamteinsparungen kompensiert werden.

6. KAPITEL

Pflichten des Personals

Allgemeine
Pflichten

Art. 56. ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen ihre Arbeit sorgfältig, beruflich kompetent und loyal zu ihrem Arbeitgeber aus. Sie verpflichten sich, durch die Qualität ihrer Leistungen den Interessen des Staates und des öffentlichen Dienstes zu dienen.

²Sie planen und organisieren ihre Arbeit und zeigen Initiative, um die festgelegten Ziele zu erreichen.

³Sie erweisen sich mit ihrem Verhalten des Ansehens und Vertrauens würdig, die mit ihrer Funktion im öffentlichen Dienst verbunden sind.

Besondere
Pflichten
der direkten
Vorgesetzten

Art. 57. ¹Die direkten Vorgesetzten haben die folgenden besonderen Pflichten:

- a) Sie definieren klar ihre Erwartungen bezüglich der Aufträge, Aufgaben und Ziele.
- b) Sie geben den ihnen unterstellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern die notwendigen Anweisungen, damit diese ihre Arbeit planen und organisieren können.
- c) Sie gewährleisten die ständige Betreuung des ihnen unterstellten Personals, sie sorgen dafür, dass das Personal die Pflichten wahrnimmt, die aus diesem Gesetz hervorgehen, und sie prüfen, ob die Arbeit richtig ausgeführt wird.

d) Sie behandeln das Personal gerecht und mit Respekt.

² Sie tragen die Verantwortung für die gemäss ihren Weisungen ausgeführten Handlungen.

Art. 58. ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widmen ihrer Arbeit die ganze Zeit, die in den Vorschriften über die Arbeitsdauer und Arbeitszeit in den Reglementen und im Anstellungsvertrag dafür vorgesehen ist.

Arbeitsdauer
und Arbeitszeit

² Die Arbeitsdauer des Personals wird in den Ausführungsbestimmungen festgelegt. Je nach Personalkategorien kann eine unterschiedliche Arbeitsdauer vorgesehen werden.

³ Im Rahmen der in den Ausführungsbestimmungen festgelegten Arbeitsdauer können die Direktionen und Anstalten je nach Bedürfnis der Dienststellen und der Personalkategorien verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.

Art. 59. ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, Überstunden zu leisten. Diese Überstunden müssen noch im laufenden Jahr durch Freizeit ausgeglichen werden. Ist dies nicht möglich, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die Vergütung nach Artikel 91.

Überstunden
und besondere
Dienstzeiten

² Wenn es die Funktion erfordert, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden, besondere Dienstzeiten wie Nachtdienst, Piktetdienst oder Präsenzdienst zu leisten. Die Grenzen dieser Dienstzeiten sowie der Ausgleich und die Vergütung, zu denen sie berechtigen, werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 60. ¹ Es ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, dienstliche Angelegenheiten zu verbreiten, von denen sie in Ausübung ihrer Funktion Kenntnis erhalten und die ihrer Natur und den Umständen nach oder gemäss besonderen Vorschriften geheim zu halten sind.

Amtsgeheimnis

² Es ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ebenfalls untersagt, amtliche Dokumente Dritten im Original oder in Kopie zugänglich zu machen oder diese über den dienstlichen Bedarf hinaus im Besitz zu behalten.

³ Diese Geheimhaltungspflicht bleibt auch nach der Auflösung des Dienstverhältnisses bestehen.

Art. 61. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die strafrechtlich verfolgt werden, sind verpflichtet, die Anstellungsbehörde davon in Kenntnis zu setzen, es sei denn, die Straftat sei nicht schwer wiegend und stehe in keinem Zusammenhang mit der ausgeübten Funktion.

Informations-
pflicht
a) Strafrechtliche
Verfolgung von
Mitarbeiterinnen
und Mitarbeitern

b) Von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern festgestellte Widerhandlungen

Art. 62. ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in der Ausübung ihrer Funktion Kenntnis von strafbaren und den Interessen des Staates schadenden Handlungen haben oder solche vermuten, sind verpflichtet, dies unverzüglich der Anstellungsbehörde zu melden.

²Scheint die Tat strafrechtlichen Charakter zu haben, so zeigt die Anstellungsbehörde sie der zuständigen Strafbehörde an. In nicht schwer wiegenden Fällen kann sie darauf verzichten. Erstattet sie Anzeige, so setzt sie den Staatsrat davon in Kenntnis.

³Die Ausführungsbestimmungen können für gewisse Personalkategorien die Pflicht einführen, von Dritten begangene Straftaten, von denen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter in der Ausübung ihrer Funktion Kenntnis erhalten haben, der zuständigen Strafbehörde anzuzeigen.

⁴Artikel 147 der Strafprozessordnung über die Anzeigepflicht der Beamtinnen und Beamten der Kantonspolizei bleibt vorbehalten.

Zusammenarbeit zwischen Dienststellen

Art. 63. Im öffentlichen Interesse oder um den guten Geschäftsgang der Verwaltung sicherzustellen, tauschen die Dienststellen die erforderlichen Informationen untereinander aus. Die Spezialgesetze sowie Artikel 64 bleiben vorbehalten.

Datenschutz durch das Personal

Art. 64. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Personendaten bearbeiten, sind verpflichtet, die Gesetzgebung über den Datenschutz zu befolgen.

Zeugnis vor Gericht

Art. 65. ¹Unter Vorbehalt von Artikel 77 der Strafprozessordnung vom 14. November 1996 dürfen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter vor Gericht als Zeugen oder Experten über Tatbestände, von denen sie in Ausübung ihrer Funktion Kenntnis erhalten haben, nur mit schriftlicher Ermächtigung der Direktion oder der betroffenen Anstalt Aussagen machen. Diese Ermächtigung muss auch nach Auflösung des Dienstverhältnisses eingeholt werden.

²Die Ermächtigung kann nur dann verweigert werden, wenn ein erhebliches öffentliches Interesse dies erfordert.

³Die gleichen Vorschriften gelten für das Vorlegen offizieller Akten vor Gericht und für das Aushändigen von Bestätigungen.

Ungerechtfertigte Vorteile

Art. 66. Es ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern untersagt, in Zusammenhang mit ihrer Tätigkeit für sich oder andere Vorteile zu beanspruchen, anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Die Bestimmungen der Strafprozessordnung bleiben vorbehalten.

Art. 67. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen keiner Gewinn bringenden oder die Tätigkeit beim Staat beeinträchtigenden Nebenbeschäftigung nachgehen ohne besondere schriftliche Ermächtigung der Direktion oder der Anstalt, der sie unterstehen.	Nebenbeschäftigung
Art. 68. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen nicht in Streik treten oder andere Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu veranlassen.	Streik
Art. 69. ¹ Die dienstlichen Beziehungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern sollen von Respekt, Höflichkeit und Solidarität geprägt sein. ² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich bei der Aufgabenerfüllung im Rahmen ihrer Möglichkeiten und ohne besondere Aufforderung gegenseitig zu unterstützen und zu vertreten.	Dienstliche Beziehungen zwischen den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern
Art. 70. Für den Ausstand der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gelten die Artikel 21–25 VRG.	Ausstand
Art. 71. ¹ In den Ausführungsbestimmungen kann für gewisse Personal-kategorien auf Grund der Besonderheit ihrer Funktion eine Wohnsitzpflicht im Kanton festgelegt werden. ² Wenn es der Dienst erfordert, kann die Anstellungsbehörde die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichten, an einem bestimmten Ort Wohnsitz zu nehmen oder eine Dienstwohnung zu beziehen.	Wohnsitz und Dienstwohnung
Art. 72. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben sich periodisch in Bezug auf ihre Leistungen, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten beurteilen zu lassen.	Personalbeurteilung
Art. 73. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter sind verpflichtet, an den obligatorischen Ausbildungsprogrammen teilzunehmen.	Berufliche Aus- und Weiterbildung
Art. 74. ¹ Erfindungen, die von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern in der Ausübung ihrer dienstlichen Tätigkeit beim Staat gemacht werden, gehören dem Staat. ² In den Anstellungsverträgen wird in Übereinstimmung mit Absatz 1 festgehalten, dass die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter alle ihre Rechte an Erfindungen an den Staat abtreten. Artikel 95 bleibt vorbehalten. ³ Die Spezialgesetze, insbesondere das Gesetz über die Universität bleiben vorbehalten.	

7. KAPITEL

Verletzung der Pflichten des Personals

Folgen für das
Dienstverhältnis

Art. 75. ¹Die Verletzung der Dienstpflichten kann je nachdem, wie schwer wiegend sie ist, zu einer Änderung oder zur Beendigung des Dienstverhältnisses gemäss den Artikeln 32, 33, 34, 38, 44 und 52 führen. Das Verfahren richtet sich nach den geltenden speziellen Bestimmungen.

²Die Spezialgesetze, die ausserdem Disziplinarstrafen für gewisse Personalkategorien vorsehen, bleiben vorbehalten.

Zivilrechtliche
Verantwortlich-
keit

Art. 76. Die zivilrechtliche Verantwortlichkeit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ist im Gesetz über die Haftung der Gemeinwesen und ihrer Amtsträger geregelt.

Mitteilung der
Strafbehörde an
die Verwaltungs-
behörde

Art. 77. ¹Die Strafbehörde, die mit einem Fall betraut ist, in dem eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter als beschuldigte Person auftritt, ist verpflichtet, die betroffene Direktion davon in Kenntnis zu setzen, wenn die dieser Person zur Last gelegte Straftat in Zusammenhang mit ihrer Funktion steht oder das Vertrauensverhältnis zwischen dem Staat und dieser Mitarbeiterin oder diesem Mitarbeiter beeinträchtigen kann.

²Die Direktion informiert den Staatsrat.

8. KAPITEL

Gehaltsanspruch des Personals

1. ABSCHNITT

Bestandteile des Gehalts

Art. 78. Im Gehalt des Personals sind enthalten:

- a) das Funktionsgehalt;
- b) die Zulagen und Gratifikationen;
- c) die Prämien und Belohnungen;
- d) die besonderen Entschädigungen;
- e) die Sozialversicherungsbeiträge.

2. ABSCHNITT

Gehaltsskalen

Grundsatz

Art. 79. ¹Der Staatsrat erlässt durch Beschluss zwei Gehaltsskalen, und zwar die allgemeine Gehaltsskala und die Sondergehaltsskala. Er erlässt ausserdem die ergänzenden Bestimmungen, die für die Gehälter der Ärzte notwendig sind.

²Das jährliche Mindestgehalt in der allgemeinen Gehaltsskala beträgt mindestens 37 000 Franken für eine Vollzeitbeschäftigung. Das jährliche Höchstgehalt in der allgemeinen Gehaltsskala beträgt maximal 170 000 Franken.

³Das jährliche Höchstgehalt in der Sondergehaltsskala beträgt maximal 230 000 Franken.

⁴Die in den Absätzen 2 und 3 angegebenen Beträge werden in 12 Monatsgehälter aufgeteilt. Diese Beträge entsprechen dem Landesindex der Konsumentenpreise von 104 Punkten (Mai 1993 = 100 Punkte). Sie werden bei Inkrafttreten des Gesetzes dem gewährten Index angepasst.

Art. 80. ¹Jede Gehaltsskala ist in Gehaltsklassen unterteilt, deren Zahl vom Staatsrat festgesetzt wird. Struktur

²Jede Gehaltsklasse hat einen Mindest- und einen Höchstbetrag. Die Differenz zwischen diesen Beträgen ist in Stufen unterteilt.

Art. 81. ¹Der Staatsrat prüft jedes Jahr, ob die Gehaltsskalen angepasst werden müssen. Anpassung

²Diese Prüfung erfolgt nach Anhören des Personals und unter Berücksichtigung der folgenden Faktoren:

- a) Entwicklung des Indexes der Konsumentenpreise;
- b) Reallohnentwicklung;
- c) finanzielle Lage des Staates;
- d) wirtschaftliche und soziale Verhältnisse.

³Der Staatsrat passt die Gehaltsskalen mindestens alle 3 Jahre dem Index der Konsumentenpreise an; wenn die finanzielle Lage des Staates dies rechtfertigt, kann auch nur eine Teilanpassung erfolgen.

⁴Im selben zeitlichen Rahmen wie in Absatz 3 passt der Staatsrat die Gehaltsskalen der Reallohnentwicklung an. Bei einer negativen Entwicklung kann jedoch die Anpassung den sozialen Aspekten Rechnung tragen. Bei einer positiven Entwicklung kann auch nur eine Teilanpassung erfolgen, wenn die finanzielle Lage des Staates dies rechtfertigt.

⁵Subventioniert der Staat die Lohnkosten gewisser Sektoren, so werden die entsprechenden Subventionen im selben Verhältnis wie die Gehälter des Staatspersonals angepasst.

Art. 82. Naturalleistungen sind Teil des Funktionsgehalts. Ihr Wert wird vom Staatsrat festgesetzt. Naturalleistungen

13. Monatsgehalt **Art. 83.** ¹Zusätzlich zum innerhalb der Gehaltsskalen festgesetzten Jahresgehalt haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt.

²Das dreizehnte Monatsgehalt entspricht einem Zwölftel des Jahresgehalts.

Arbeitsmarkt-
zulage

Art. 84. ¹Erlaubt es das Funktionsgehalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder gewisser Personalkategorien auf Grund der Arbeitsmarktlage nicht, qualifiziertes Personal zu halten oder anzustellen, so kann der Staatsrat vorübergehend eine Zulage von höchstens 20 % des Gehaltsmaximums der massgebenden Klasse gewähren.

²Sobald die Arbeitsmarktlage die nach Absatz 1 ergriffene Massnahme nicht mehr rechtfertigt, wird die Zulage gekürzt oder gestrichen.

3. ABSCHNITT

Ausserordentliche Gehaltsskalen

Art. 85. Für spezifische, insbesondere an der Universität ausgeübte wissenschaftliche Funktionen können ausserordentliche Gehaltsskalen festgelegt werden. Die Mindest- und Höchstbeträge dieser Skalen bewegen sich in einer Bandbreite innerhalb der allgemeinen Gehaltsskala.

4. ABSCHNITT

Festsetzung des Funktionsgehalts

Zuständigkeit

Art. 86. Die Anstellungsbehörde setzt das Funktionsgehalt nach Stellungnahme des Personalamtes oder auf der Grundlage entsprechender Richtlinien des Personalamtes fest.

Anfangsgehalt

Art. 87. ¹Das Anfangsgehalt wird zwischen dem Minimum und dem Maximum der der Funktion zugeordneten Klassen unter Berücksichtigung der beruflichen und der persönlichen Erfahrung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters festgesetzt.

²Verfügt jedoch eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter nicht über die Ausbildung oder Erfahrung gemäss den Anforderungen der Funktion und des Arbeitsplatzes, so wird das Anfangsgehalt unterhalb der der Funktion zugeordneten Klassen festgesetzt. Sobald die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Anforderungen entspricht, wird das Gehalt nach Absatz 1 innerhalb der der Funktion zugeordneten Klassen festgesetzt.

Jährliche
Gehaltserhöhung
a) Grundsatz

Art. 88. ¹Ist das Gehalt in der allgemeinen Gehaltsskala festgesetzt, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres Anspruch auf eine Gehaltserhöhung, die einer oder mehreren Gehaltsstufen entspricht, bis das Maximum der jeweiligen Klasse erreicht ist. Dazu müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- a) Das Gehalt ist in einer der Funktion zugeordneten Klasse festgesetzt.
- b) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat die Probezeit im Sinne von Artikel 31 beendet.
- c) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt vollumfänglich die Anforderungen der Funktion und der Arbeitsstelle bezüglich Verhalten, Fähigkeiten und Qualität der Leistungen.

²Der Anstellungsvertrag kann jedoch während einer bestimmten Zeit ein fixes Gehalt ohne Gehaltserhöhung vorsehen, insbesondere auf Grund der Arbeitsmarktlage oder bei vorübergehender Anstellung.

³Ist das Gehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters in der Sondergehaltsskala festgesetzt, so bestimmt der Anstellungsvertrag den Anspruch auf Gehaltserhöhung, deren zeitliche Abfolge und die Einzelheiten für die Gewährung.

⁴Ist das Gehalt einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters in einer ausserordentlichen Gehaltsskala festgesetzt, so bestimmt der Staatsrat in einem Reglement den Anspruch auf Gehaltserhöhung, deren zeitliche Abfolge und die Einzelheiten für die Gewährung. Die Spezialgesetze bleiben im Übrigen vorbehalten.

Art. 89. ¹Genügt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht oder nur zum Teil, so wird die Gehaltserhöhung nicht oder nur teilweise gewährt oder innerhalb des Jahres aufgeschoben.

b) Verweigerung der Gehaltserhöhung oder Aufschub innerhalb des Jahres

²Die Anstellungsbehörde trifft ihren Entscheid auf der Grundlage einer Personalbeurteilung.

³Die Ausführungsbestimmungen regeln die Gewährung der Gehaltserhöhung bei langdauernder Abwesenheit einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters.

5. ABSCHNITT

Entstehen und Erlöschen des Gehaltsanspruchs

Art. 90. ¹Der Gehaltsanspruch entsteht mit dem Tag, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in den Staatsdienst eintritt.

²Er erlischt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Im Falle des Todes einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters erlischt der Gehaltsanspruch jedoch erst am Ende des auf den Tod folgenden Monats.

6. ABSCHNITT

Überstunden und besondere Dienstzeiten

Art. 91. ¹ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Überstunden leisten, die nicht nach Artikel 59 ausgeglichen werden können, haben unter Vorbehalt von Absatz 2 Anspruch auf deren Vergütung zum Stundenansatz und auf eine zusätzliche Entschädigung. In der Nacht oder an einem dienstfreien Tag geleistete Überstunden berechtigen ebenfalls zu einer zusätzlichen Entschädigung, selbst wenn sie ausgeglichen worden sind.

² Die Überstunden des höheren Kaders werden nur dann vergütet, wenn sie sich innerhalb einer im Ausführungsreglement festgelegten Unter- und Obergrenze bewegen. Die Entschädigung entspricht dem Stundenansatz. Nach Auszahlung der Überstunden werden restliche Überstunden gestrichen.

³ Für unregelmässige Arbeitszeit sowie besondere Dienstzeiten wie Piktetdienst und Präsenzdienst besteht zusätzlich zu dem in Artikel 59 Abs. 2 vorgesehenen Ausgleich Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung, es sei denn, die Einreihung der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeübten Funktion trage dem bereits Rechnung.

7. ABSCHNITT

Prämien und Belohnungen

Einzelprämie

Art. 92. ¹ In den Ausführungsbestimmungen kann ein Prämiensystem eingeführt werden zur Belohnung von ausserordentlichen Leistungen.

² Die Prämie wird nur nach einer Personalbeurteilung ausgerichtet.

³ Die Prämie kann jährlich ausgerichtet werden.

⁴ Die Prämie ist bei der Pensionskasse des Staatspersonals versichert.

Gruppenprämie

Art. 93. ¹ In den Ausführungsbestimmungen kann ein Prämiensystem zur Belohnung einer Gruppe von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern eingeführt werden.

² Die Prämie kann nur unter den folgenden Mindestvoraussetzungen gewährt werden:

- a) Der Gruppe wurde von der zuständigen Behörde ein Auftrag erteilt.
- b) Bei der Erfüllung des Auftrags hat die Gruppe wesentlich über den Anforderungen liegende Leistungen erbracht.

³ Entspricht ein Mitglied der Gruppe im Übrigen nicht den Anforderungen seiner Stelle, so erhält es keine Gruppenprämie.

⁴ Der jeweilige Anteil der einzelnen Gruppenmitglieder an der Gruppenprämie ist bei der Pensionskasse des Staatspersonals versichert.

Art. 94. ¹Der Staatsrat setzt jedes Jahr einen Globalbetrag für die Auszahlung der Prämien sowie eine Bandbreite fest, in der sich die jeweiligen Beträge bewegen. Auf dieser Grundlage weist er den einzelnen Direktionen und Anstalten einen nach Anzahl der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter berechneten Betrag zu.

Zuteilung

²Der Staatsrat bestimmt den Zeitpunkt der Auszahlung der Prämien.

Art. 95. ¹Für Erfindungen oder Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsmethoden haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine Belohnung.

Belohnung
für Erfindungen
und Vorschläge

²Für Erfindungen, deren Nutzung für den Staat gewinnbringend ist, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserdem Anspruch auf eine angemessene Entschädigung.

8. ABSCHNITT

Zulagen und Gratifikationen

Art. 96. ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine Arbeitgeberzulage für Kinder, sofern sie für deren Unterhalt aufkommen.

Arbeitgeberzu-
lage für Kinder

²Die Anspruchsberechtigung für eine Arbeitgeberzulage für Kinder richtet sich nach Artikel 7 des Gesetzes vom 26. September 1990 über die Familienzulagen.

³Die Zulage wird bis zum vollendeten 15. Altersjahr des Kindes ausgerichtet; für Kinder in Ausbildung oder invalide Kinder wird der Anspruch auf die Zulage bis zum vollendeten 25. Altersjahr verlängert.

⁴Die Ausführungsbestimmungen legen ausserdem fest:

- a) die Höhe der Zulage sowie die Einzelheiten für die Gewährung;
- b) die Aufteilung des Anspruchs, wenn die Eltern eines zur Zulage berechtigenden Kindes beide für den Staat oder für eine Einrichtung arbeiten, deren Gehälter vom Staat subventioniert werden;
- c) den Anspruch auf die Zulage bei einer Tätigkeit von kurzer Dauer oder mit einem geringen Beschäftigungsgrad.

Art. 97. Bei Invalidität oder Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann ihr oder ihm beziehungsweise den Hinterbliebenen unter Berücksichtigung ihrer finanziellen Lage eine Zulage zugesprochen werden, die höchstens einem Jahresgehalt entspricht.

Einmalige
Zulage bei
Invalidität oder
im Todesfall

Art. 98. ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach 25 und 35 geleisteten Dienstjahren ein Dienstaltersgeschenk.

Dienstalters-
geschenk

²Das Geschenk besteht wahlweise in einem Geldbetrag, einem bezahlten Urlaub oder einer Kombination dieser beiden.

³Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den bezahlten Urlaub in einem Mal beziehen oder ihn im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung verwenden, sofern die Bedürfnisse der Dienststelle dies erlauben.

⁴Der Betrag des Dienstaltersgeschenks und die Umrechnung in bezahlten Urlaub werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

9. ABSCHNITT

Besondere Entschädigungen

Vertretungs-
entschädigung

Art. 99. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer ihnen übergeordneten Funktion eine längerfristige Vertretung wahrnehmen, haben Anspruch auf eine Vertretungsentschädigung.

Sitzungs-
entschädigung und
Entschädigung
für besondere
Arbeiten

Art. 100. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die an einer Sitzung einer Kommission der Staatsverwaltung als Mitglied teilnehmen, können dafür entschädigt werden. Besondere Arbeiten ausserhalb von Sitzungen können ebenfalls entschädigt werden.

Spesen-
entschädigung

Art. 101. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für notwendige Auslagen in Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion, namentlich für Dienstreisen.

Umzugs-
entschädigung

Art. 102. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus dienstlichen Gründen auf Weisung der Vorgesetzten den Wohnsitz wechseln müssen, haben Anspruch auf eine Umzugsentschädigung.

10. ABSCHNITT

Arbeitgeberbeiträge an die Sozialversicherungen

Art. 103. ¹Die Arbeitgeberbeiträge, die der Staat den mit der Einziehung betrauten Kassen überweist, sind Bestandteil des Gehaltes der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter. Es sind dies namentlich die Beiträge für:

- a) die Alters- und Hinterlassenenversicherung (AHV);
- b) die Invalidenversicherung (IV);
- c) die Taggeldversicherung bei Krankheit oder Unfall;
- d) die Erwerbsersatzordnung für Wehr- und Zivildienstpflichtige (EO);
- e) die Arbeitslosenversicherung (ALV);
- f) die obligatorische Unfallversicherung (UVG);
- g) die kantonalen Familienzulagen;
- h) die Alters-, Invaliden- und Hinterlassenenrenten des Staatspersonals.

²Die Arbeitgeberbeiträge werden durch die entsprechende eidgenössische und kantonale Gesetzgebung geregelt.

11. ABSCHNITT

Verrechnung, Abtretung, Verjährung und Rückforderung nicht geschuldeter Beträge

Art. 104. Das Gehalt, die Zulagen und die Prämien können mit den Beträgen verrechnet werden, die die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dem Staat im Rahmen des Dienstverhältnisses schulden. Verrechnung

Art. 105. Der Anspruch auf Gehalt und auf Zulagen kann nur soweit abgetreten oder verpfändet werden, als er eine familienrechtliche Unterhalts- oder Unterstützungspflicht sichert und nach dem Bundesgesetz über Schuldbetreibung und Konkurs pfändbar ist. Abtretung

Art. 106. Die Forderung auf Auszahlung von Gehalt, Zulagen und Entschädigungen verjährt 5 Jahre nach ihrer Fälligkeit. Verjährung

Art. 107. ¹Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter ein Gehalt, eine Zulage oder eine Entschädigung erhalten, die ihr oder ihm nicht oder nur teilweise zustand, so muss der nicht geschuldete Betrag zurückerstattet werden. Rückforderung nicht geschuldeter Beträge

²Das Recht auf Rückforderung verjährt ein Jahr, nachdem der Staat vom Tatbestand der Bezahlung einer Nichtschuld erfahren hat, in jedem Fall aber 5 Jahre seit der Bezahlung dieser nicht geschuldeten Beträge.

³In Härtefällen und wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter gutgläubig war, kann ganz oder teilweise auf die Rückforderung des nicht geschuldeten Betrages verzichtet werden.

9. KAPITEL

Soziale Sicherheit

Art. 108. ¹Der Staat versichert die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter gegen Berufs- und Nichtberufsunfälle und gegen Berufskrankheiten gemäss der Gesetzgebung über die Unfallversicherung. Versicherung bei Unfall und Berufskrankheit

²Der Anteil der Prämien für Berufsrisiken geht zu Lasten des Staates.

³Der Staat kann den Prämienanteil für Nichtberufsunfälle ganz oder teilweise übernehmen.

Art. 109. Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter müssen sich gemäss der Gesetzgebung über die Krankenversicherung für die Krankenpflege bei Nichtberufskrankheiten versichern. Krankenversicherung

Erwerbsausfall-
versicherung
a) Krankheit
und Unfall

Art. 110. ¹ Bei Arbeitsunfähigkeit haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf ihr Gehalt während 720 Tagen.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter beteiligen sich an den Kosten dieser Versicherung; der Beitrag verringert sich mit zunehmender Anzahl Dienstjahre.

³ Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die für eine befristete Dauer angestellt sind, haben einen geringeren Gehaltsanspruch als in Absatz 1 vorgesehen.

⁴ Die Versicherungsbedingungen sowie die Höhe der Deckung der für eine befristete Dauer angestellten Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

b) Militär-
oder Zivildienst

Art. 111. ¹ Bei Abwesenheit wegen Militärdienst, Zivil- oder Zivildienst haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die Auszahlung des vollen Gehalts während einem Monat.

² Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die länger als in Absatz 1 vorgesehen obligatorischen Dienst leisten, haben Anspruch auf 90 % des Gehalts, wenn sie verheiratet sind oder Familienunterhaltspflichten haben, und auf 70 % des Gehalts, wenn sie ledig sind und keine Familienunterhaltspflichten haben.

³ Die Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen bis zum Betrag des geschuldeten Gehalts dem Staat zu.

⁴ Der Aktivdienst bleibt vorbehalten.

Schwangerschaft

Art. 112. ¹ Die schwangere Mitarbeiterin kann auf bloße Mitteilung hin der Arbeit fernbleiben.

² Das Fernbleiben aus Gründen der Schwangerschaft ist dem Fernbleiben wegen Krankheit gleichgesetzt, wenn es auf medizinischen Gründen beruht, die von einem Arzt bestätigt werden. Ansonsten gilt es als unbezahlter Urlaub.

Mutterschaft

Art. 113. ¹ Bei Mutterschaft hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub.

² Für eine Mitarbeiterin im ersten Dienstjahr, die am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs ihre Arbeitstätigkeit nicht wieder aufnimmt, beträgt der bezahlte Mutterschaftsurlaub jedoch 12 Wochen.

³ Die Einzelheiten des Mutterschaftsurlaubs werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 114. ¹ Bei einer Adoption hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 12 Wochen bezahlten Urlaub. Adoption

² Der Mitarbeiter hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von bis zu 4 Wochen, wenn es die zur Aufnahme des Kindes nötigen Schritte erfordern.

Art. 115. ¹ Gerät eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Not, so kann sie oder er eine zeitweilige materielle Hilfe aus dem Sozialfonds beantragen. Soziale Hilfe

² Die Bedingungen und die Einzelheiten für die Gewährung der Hilfe werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 116. Die berufliche Alters-, Hinterlassenen- und Invalidenvorsorge wird durch die Spezialgesetzgebung, insbesondere das Gesetz über die Pensionskasse des Staatspersonals geregelt. Berufliche Vorsorge

10. KAPITEL

Ferien und Urlaub

Art. 117. ¹ Die Feriendauer beträgt mindestens 4 Wochen. Sie kann je nach Personalkategorie und Alter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unterschiedlich sein. Ferien

² Die Feriendauer sowie die Regeln für eine Kürzung der Feriendauer bei Abwesenheit der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

Art. 118. ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für die Ausübung gesetzlicher Verpflichtungen oder für besondere Ereignisse Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub. Bezahlter Urlaub
a) Im Allgemeinen

² Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann auch längerer bezahlter Urlaub gewährt werden, und zwar für eine Ausbildung, eine Aufgabe von allgemeinem Interesse oder aus anderen triftigen Gründen.

Art. 119. ¹ Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für die Ausübung eines gemäss eidgenössischer und kantonaler Gesetzgebung nicht obligatorischen öffentlichen Amtes Anspruch auf höchstens 15 Arbeitstage bezahlten Urlaub pro Jahr. b) Öffentliche Ämter

² Die Ausübung eines öffentlichen Amtes bedarf der Bewilligung. Diese kann nur dann verweigert werden, wenn das Amt mit der beim Staat ausgeübten Funktion nicht vereinbar ist. Um die Bewilligung muss rechtzeitig nachgesucht werden, so dass die Situation im Fall einer Wahl klar ist, bevor die Kandidatur eingereicht wird.

³ Erfordert die Ausübung des öffentlichen Amtes eine über die Dauer des bezahlten Urlaubs hinaus gehende Abwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, so wird der Saldo der Abwesenheit von den Ferien abgezogen oder als unbezahlter Urlaub behandelt. Ist mit einer regelmässig über die Dauer des bezahlten Urlaubs hinausgehenden Abwesenheit zu rechnen, so kann eine Verringerung des Beschäftigungsgrads oder die Versetzung angeordnet werden.

Unbezahlter
Urlaub

Art. 120. Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann aus den in den Artikeln 118 und 119 aufgeführten Gründen auch unbezahlter Urlaub gewährt werden.

11. KAPITEL

Übrige Rechte

Recht auf
berufliche
Weiterbildung

Art. 121. ¹ Soweit es der Dienstbetrieb erlaubt, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zusätzlich zu den obligatorischen Ausbildungsprogrammen nach Artikel 73 das Recht auf berufliche Weiterbildung.

² Die Modalitäten der freiwilligen beruflichen Weiterbildung sind Gegenstand einer Vereinbarung zwischen dem Staat und den betroffenen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern.

Vereinsrecht

Art. 122. Das Vereinsrecht ist den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern im Rahmen der Bundesverfassung gewährleistet.

Recht auf
Konsultation
und Information

Art. 123. ¹ Das Personal hat das Recht, zu Entwürfen von Gesetzesbestimmungen und von allgemein verbindlichen Entscheiden, die das Personal betreffen, im Voraus konsultiert und darüber informiert zu werden.

² Das Personal wird über die Direktionen, die Anstalten und die Dienststellen sowie über die Personalverbände konsultiert.

³ Das Vernehmlassungsverfahren erfolgt in der Regel schriftlich. Die Frist beträgt mindestens 2 Monate. Für periodische Massnahmen, die sich zum Beispiel aus der Anwendung von Artikel 81 ergeben, kann die Vernehmlassung jedoch auch mündlich und in einer kürzeren Frist erfolgen.

Schutz der
Personaldaten

Art. 124. ¹ Die staatlichen Organe dürfen die Personendaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur insofern bearbeiten, als dies für die Begründung oder die Verwaltung des Dienstverhältnisses nötig ist.

² Die Gesetzgebung über den Datenschutz ist anwendbar.

Beurteilungs-
gespräch

Art. 125. Unabhängig von der Periodizität der Personalbeurteilung gemäss Artikel 22 können die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter mindestens einmal jährlich ein Beurteilungsgespräch verlangen, das ihre Leistungen, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten zum Inhalt hat.

Art. 126. ¹Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können von der Anstellungsbehörde jederzeit ein Dienstzeugnis verlangen, das über Art und Dauer des Dienstverhältnisses sowie über die Qualität ihrer Leistungen, ihr Verhalten und ihre Fähigkeiten Auskunft gibt.

Dienstzeugnis

²Auf ausdrückliches Verlangen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters enthält das Dienstzeugnis nur Angaben über Art und Dauer des Dienstverhältnisses.

Art. 127. ¹Der Staat trifft alle notwendigen Massnahmen zur Gewährleistung des Schutzes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf Grund der vorschriftsmässigen Ausübung ihrer Funktion vermutlich ungerechtfertigten Drohungen und Angriffen ausgesetzt sind.

Schutz gegen ungerechtfertigte Drohungen und Angriffe sowie Rechtsschutz

²Wird gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen einer strafbaren Handlung, die sie in Ausübung ihrer Funktion Dritten gegenüber begangen haben sollen, Strafklage oder Anzeige erhoben, so gewährt ihnen der Staat auf Verlangen Rechtsschutz. Dasselbe gilt, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der ungerechtfertigterweise bedroht oder angegriffen wurde, zur angemessenen Verteidigung der eigenen Interessen Klage einreichen muss.

³Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für schuldig befunden, so werden ihnen die Kosten dieses Rechtsschutzes auferlegt, sofern sie ihre Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.

12. KAPITEL

Berufsverbände und Gewerkschaften

Art. 128. ¹Im Rahmen des in Artikel 123 vorgesehenen Rechts auf Konsultation und Information über die Personalverbände anerkennt der Staatsrat den Dachverband des Personals öffentlicher Dienste des Kantons Freiburg, die Vereinigung der Magistraten und höheren Beamten der Kantonsverwaltung Freiburg sowie die Berufsverbände und Gewerkschaften als Partner.

²Der Staatsrat verhandelt auch mit diesen Partnern, wenn er beschliesst, allgemein verbindliche Geschäfte zu unterbreiten, die einer Verhandlung mit dem Personal bedürfen.

13. KAPITEL

Administrativuntersuchung

Art. 129. ¹Im Falle einer Administrativuntersuchung über den Betrieb einer Verwaltungseinheit sind die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet, die Untersuchung durch Zeugenaussagen und Beibringen aller nötigen Beweismittel zu unterstützen.

²Die Administrativuntersuchung kann zur Einleitung eines Verfahrens gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter führen.

³Die Ergebnisse einer Administrativuntersuchung dürfen nur dann gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet werden, wenn diese davon in Kenntnis gesetzt werden und ihr Anspruch auf rechtliches Gehör gewährleistet ist.

⁴Zeugenaussagen, die im Rahmen einer Administrativuntersuchung eingeholt wurden, dürfen nicht gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verwendet werden. Falls nötig, werden sie im Rahmen des gegen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter eingeleiteten Verfahrens, das den Bestimmungen des Gesetzes über die Verwaltungsrechtspflege untersteht, nochmals eingeholt.

14. KAPITEL

Verfahren und Rechtsmittel

Verfahren bei
Persönlichkeits-
verletzung

Art. 130. ¹Der Staatsrat ergreift die nötigen Massnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Beendigung von Persönlichkeitsverletzungen, insbesondere in Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing von Seiten der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit oder am Arbeitsplatz.

²In den Ausführungsbestimmungen wird ein informelles Beschwerde- und Schlichtungsverfahren eingeführt.

Verfahren zur
Wiedererwägung
der Personal-
beurteilung

Art. 131. Der Staatsrat erlässt Vorschriften über die Wiedererwägung der Personalbeurteilung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters durch die vorgesetzte Behörde. Er kann die Dienstchefinnen oder -chefs und die Direktorinnen oder Direktoren der Anstalten als letzte Stufe zur Behandlung von Wiedererwägungsgesuchen bezeichnen.

Beschwerde
a) Gegenstand

Art. 132. ¹Jeder Entscheid im Sinne von Artikel 4 VRG, den eine Behörde in Anwendung dieses Gesetzes über eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter fällt, kann mit einer Beschwerde an die jeweils vorgesetzte Behörde, bis hin zum Staatsrat, angefochten werden.

²Die erstinstanzlichen Entscheide und Beschwerdeentscheide des Staatsrats können mit einer Beschwerde an das Verwaltungsgericht angefochten werden.

³Entscheide, die eine Personalbeurteilung betreffen, können jedoch nicht selbständig Gegenstand einer Beschwerde sein.

⁴Die Spezialgesetze bleiben vorbehalten.

Art. 133. ¹Das Beschwerdeverfahren richtet sich nach dem Gesetz über die Verwaltungsrechtspflege; vorbehalten bleiben die folgenden Absätze.

b) Verfahren

²Die Beschwerde hat keine aufschiebende Wirkung. Die Beschwerdebehörde kann jedoch der Beschwerde auf Antrag der Beschwerdeführenden aufschiebende Wirkung verleihen.

³Das verwaltungsinterne Beschwerdeverfahren ist kostenlos. Den Gesuchstellerinnen und Gesuchstellern können jedoch Verfahrenskosten auferlegt werden, wenn diese durch ihr Verschulden entstanden sind oder wenn sie mutwillig, missbräuchlich oder leichtfertig ein Verfahren eingeleitet haben.

15. KAPITEL

Schluss- und Übergangsbestimmungen

Art. 134. ¹Bis zum Ablauf der in der Anstellungsverfügung oder im Anstellungsvertrag festgesetzten Probezeit bleibt das alte Gesetz auf die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter anwendbar.

Übergang vom alten zum neuen Dienstverhältnis

²Nach Ablauf der Probezeit nach altem Recht unterstehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der in Artikel 31 vorgesehenen einjährigen Probezeit. Die bereits nach altem Recht geleistete Probezeit wird dabei angerechnet.

³Ernennung und Bestätigung werden nach dem Inkrafttreten des Gesetzes hinfällig.

Art. 135. ¹Administrativ- und Disziplinarverfahren, die beim Inkrafttreten des Gesetzes hängig sind, werden nach dem alten Gesetz weitergeführt.

Administrativ- und Disziplinarverfahren

²Entscheide, die im Rahmen dieser Verfahren gefällt werden, behalten ihre Wirkung nach dem alten Gesetz.

Art. 136. Beim Übergang vom alten zum neuen Gesetz muss beim Funktionsgehalt der Besitzstand zum Zeitpunkt des Inkrafttretens des neuen Gesetzes gewahrt werden.

Besitzstand des Funktionsgehalts

Art. 137. ¹Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Treueprämie nach dem alten Gesetz erhalten, wird diese weiterhin unter Vorbehalt von Absatz 2 jedes Jahr ausgerichtet. Die Prämie wird jedoch nicht mehr erhöht.

²Ein Teil der Treueprämie kann bei den jährlichen Anpassungen der Gehälter an die Reallohnentwicklung, die gemäss Artikel 88 beschlossen werden, in die Gehaltsskalen integriert werden. Die erste Anpassung, bei der ein Teil der Treueprämie integriert wird, erfolgt bei Inkrafttreten des Gesetzes.

Art. 138. ¹Der Staatsrat erlässt die nötigen Übergangsbestimmungen für diejenigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die bei Inkrafttreten dieses Gesetzes einen Gehaltsanspruch wegen Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft oder Militärdienst haben.

² Grundsätzlich bleibt das alte Gesetz anwendbar.

Art. 139. Das Gesetz vom 22. Mai 1975 über das Dienstverhältnis des Staatspersonals (SGF 122.70.1) wird aufgehoben, die Übergangsbestimmungen dieses Gesetzes bleiben vorbehalten.

Art. 140. Das Gesetz vom 26. Februar 1987 über die Besoldungen des Staatspersonals (SGF 122.72.1) wird aufgehoben, die Übergangsbestimmungen dieses Gesetzes bleiben vorbehalten.

Art. 141. Das Gesetz vom 29. September 1993 über die Pensionskasse des Staatspersonals (PKG, SGF 122.73.1) wird wie folgt geändert:

Art. 5. Vorsorgeformen

¹ Der Arbeitnehmer wird in der Pensions-Vorsorgeregelung nach diesem Gesetz versichert, sofern er im Dienst des Staates oder seiner Anstalten eine ständige Erwerbstätigkeit ausübt.

² In der BVG-Vorsorgeregelung gemäss diesem Gesetz wird der Arbeitnehmer versichert, der für weniger als ein Jahr angestellt ist.

³ Die Arbeitnehmer der auswärtigen Institutionen werden in der Pensions-Vorsorgeregelung oder in der BVG-Vorsorgeregelung versichert, und zwar zu den gleichen Bedingungen wie die Angestellten des Staates und seiner Anstalten.

Art. 62 Abs. 1^{bis} (neu)

^{1bis} Lässt sich der Versicherte jedoch gemäss dem Gesetz über das Staatspersonal vor dem 60. Altersjahr pensionieren, so wird der jährliche Betrag der Pension auf Grund der versicherungstechnischen Berechnung der Pensionskasse gekürzt.

Art. 142. Die mit Inkrafttreten dieses Gesetzes erforderlichen Änderungen anderer Gesetze und Reglemente erfolgen in einem Gesetz und in einem Anpassungsbeschluss.

Art. 143. ¹ Der Staatsrat wird mit dem Vollzug dieses Gesetzes beauftragt. Inkrafttreten
Er bestimmt den Zeitpunkt des Inkrafttretens.

² Er kann gewisse Bestimmungen auch später in Kraft setzen.

Vom Grossen Rat beschlossen in Freiburg am 17. Oktober 2001.

Der Präsident:

D. de BUMAN

Der 1. Sekretär:

R. AEBISCHER

Referendumsfrist: 24. November 2001–21. Februar 2002

Das Referendumsbegehren muss innert 30 Tagen seit der Veröffentlichung dieses Gesetzes im Amtsblatt angekündigt werden (Art. 130 Abs. 1 PRG).