

Bericht der Arbeitsgruppe, die beauftragt ist, Vorschläge zu unterbreiten, mit denen die derzeitige Personalverwaltung des HFR flexibler gestaltet werden kann (AG RH HFR)

## **Beilage 1 - Liste der Bedürfnisse des HFR**

Die AG liess die Liste der Bedürfnisse des HFR erstellen. Diese Bedürfnisse wurden wie folgt nach Themen aufgelistet:

1. Anstellung
2. Vertragsabschluss
3. Änderung des Arbeitsverhältnisses
4. Entlohnung
5. Arbeitsbedingungen
6. Soziale Sicherung
7. Personalpolitik

## 1. Anstellung

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Ausschreibung</b>	Angesichts des speziellen Arbeitsmarkts und des hohen Rotationsgrads bei gewissen Berufen (z. B. Krankenschwester) ist eine systematische interne Ausschreibung nicht immer möglich.	Art. 25	Art. 15	Grundsätzlich beachtet das HFR Artikel 15, aber es sollte selber darüber entscheiden können, je nach Dringlichkeit und Besonderheit der Stelle auf eine interne und externe Ausschreibung zu verzichten.		Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 15 StPR)
<b>Arbeitsvermittlung</b>	Freie Wahl der Arbeitsvermittlungsunternehmen aufgrund der Besonderheiten der Funktionen des HFR und des raschen Einsatzes.	-	Art. 16	Das HFR sollte selber bestimmen können, mit welchem Arbeitsvermittlungsunternehmen es arbeiten möchte, ohne über das POA zu gehen.		Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 16 StPR)
<b>Veröffentlichung</b>	Die Sichtbarkeit der gruppierten Stellenanzeigen des Staates Freiburg ist nicht immer befriedigend.	-	Art. 17	Das HFR möchte bei besonderen Bedürfnissen auf die gruppierten Anzeigen des Staates verzichten und eine Standardanzeige in den Freiburger Medien schalten können (z. B. zweisprachige Sekretärinnen bei der Notfallaufnahme)		Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 17 StPR)
<b>Angebote</b>	Die Veröffentlichung der Angebote auf Internet läuft derzeit über <i>Pro Recrute</i> . Jede Änderung des Standardtexts oder des Layouts der Anzeigen muss über das POA gehen, was Verzögerungen beim Verfahren zur Folge hat und die Veröffentlichung der Angebote manchmal ineffizient macht.	-	Art. 17 und 18	Das HFR möchte die Texte direkt ändern und Änderungen beim Layout auf der Ebene von <i>Pro Recrute</i> anbringen.		Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 17 und 18 StPR)

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Prüfung der Bewerbungen (allgemein)</b>	Die Pflicht, bei der Beurteilung der Fähigkeiten und Kompetenzen der Kandidatinnen und Kandidaten den Weisungen des POA zu folgen, kann aufgrund der Besonderheit der Funktionen und des Spitalmanagements nicht immer befolgt werden.		Art. 20 Abs. 2	Das HFR möchte seine eigenen Weisungen und Methoden für die Beurteilung der Fähigkeiten und Kompetenzen entwickeln.		Reglement HFRPers (gemäss Art. 37 derzeitiges HFRG)
<b>Prüfung der Bewerbungen (höhere Kader und besondere Funktionen)</b>	Pflicht, die Stellungnahme des POA zur Beurteilung der Kompetenzen der höheren Kader einzuholen		Art. 21	Das HFR möchte seine eigenen Methoden und Unternehmen, mit denen es zusammenarbeiten will, für die Beurteilung der Kompetenzen der höheren Kader wählen (z. B. MPA, Assessment usw.).		Reglement HFRPers (gemäss Art. 37 derzeitiges HFRG)
<b>Kontrolle durch das POA und Abschluss des Verfahrens</b>	Pflicht, über das POA zu gehen für die Kontrolle der Nachverfolgung des Verfahrens für die Anstellung einer Mitarbeiterin/eines Mitarbeiters in der Klasse 25 und höher		Art. 22	Das HFR möchte eine Autonomie für die Anstellung aller Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben, wobei das geltende Gehaltssystem natürlich beachtet wird.		Reglement HFRPers (gemäss Art. 37 HFRG)

## 2. Vertragsabschluss

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Inhalt des schriftlichen Vertrags</b>	Angesichts der klaren gesetzlichen Grundlage und der hohen Zahl von Anstellungen gibt das HFR in		Art. 24	Das HFR möchte seine Verträge weiterhin so verfassen wie bisher.		Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 24)

	seinen schriftlichen Verträgen folgende Elemente nicht an: <ul style="list-style-type: none"> <li>- den Ferienanspruch für das laufende Jahr</li> <li>- die Adresse der Verwaltungseinheit, die beauftragt ist, das Gehalt der angestellten Person festzuhalten</li> </ul>					StPR)
<b>Ärztliche Untersuchung</b>	Die in den beiden Artikeln des StPR empfohlene ärztliche Untersuchung berücksichtigt die Tatsache nicht, dass eine Anstalt allenfalls über einen eigenen Dienst für Personal- und Arbeitsmedizin verfügt.	Art. 28	Art. 25, 26	Da das HFR über seinen eigenen Dienst für Personal- und Arbeitsmedizin verfügt, möchte es seine eigenen Verfahren zur Beurteilung der Gesundheit der angestellten Personen anwenden können.		Reglement HFRPers (gemäss Art. 37 HFRG) Der Inhalt der Artikel 25 und 26 StPR bleibt angemessen.

### 3. Änderung des Arbeitsverhältnisses

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Ordentliche Kündigung</b>	Schwerfälligkeit des Beurteilungsverfahrens	Art. 37–41	Art. 29	Das HFR möchte eine Flexibilisierung des ordentlichen Kündigungsverfahrens, indem namentlich die Pflicht, vor der ordentlichen Kündigung systematisch eine Verwarnung auszusprechen, aufgehoben wird.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von den Art. 37–41 StPR)	Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 29 StPR)
<b>Dauer der Probezeit und Kündigungsfrist</b>	Die einjährige Probezeit ist einer angespannten Lage auf dem Arbeitsmarkt nicht oder nicht mehr angemessen. Ausserdem entspricht die Kündigungsfrist nicht mehr der Lage auf dem Arbeitsmarkt (vor allem für die Kader)	Art. 31	-	Das HFR will eine kürzere Probezeit (3 Monate mit Verlängerungsmöglichkeit), womit man ab dem 4. Tätigkeitsmonat der Mitarbeiterin/des Mitarbeiters eine Kündigungsfrist von 3 Monaten einführen könnte	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von Art. 31 StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 31 StPG)

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Stellenaufhebung</b>	Der Sozialplan, der im StPG und im StPR vorgesehen ist, reicht für die Entwicklungsphase, in die das HFR eingetreten ist, nicht aus; er ist namentlich der Akzeptanz von Veränderungen, die es bei der Einrichtung geben muss, nicht förderlich	Art. 47 und 53	Art. 33, 34, 39	Bei einer Stellenaufhebung oder einer Reorganisation möchte das HFR die Angebote an seine Mitarbeitenden ausdehnen.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 47 und 53 StPG und 33, 34 und 39 StPR)
<b>Aufhebungsvertrag</b>	Pflicht, systematisch die Stellungnahme des POA einzuholen	Art. 43	-	Das HFR möchte die Einzelheiten des Aufhebungsvertrags autonom regeln.		Reglement HFRPers (gemäss Art. 37 derzeitiges HFRG)

#### 4. Entlöhnung

Jeder Bestandteil des Gehalts wurde auseinandergenommen (siehe Tabelle unten). Es sei aber darauf hingewiesen, dass, wenn dem HFR für ein einziges Element Autonomie gewährt wird, das ganze System geändert werden muss. Es wäre deshalb besser, wenn alle Elemente als Ganzes geändert würden.

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Einreihung der Funktionen</b>	Die Einreihung der Funktionen des Staatspersonals stellt eine Gleichbehandlung der staatlichen Funktionen im Kanton Freiburg sicher. Das neue System der	Art. 17 und 87		Sich von der Einreihung der Funktionen entfernen, um eine Einreihung, die mit dem kantonalen Benchmark übereinstimmt, zu erlassen, wobei der Grundsatz der Gleichbehandlung beachtet werden muss	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von den Art. 17 und 87	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 17 und 87 StPG)

	Spitalfinanzierung schafft einen Wettbewerb unter den Spitälern auf nationaler Ebene, weshalb man sich von der gegenwärtigen Einreihung der Funktionen des Staatspersonals entfernen sollte.				StPG)	
<b>Gehaltsskalen</b>	Die geltende Skala berücksichtigt die finanzielle Wirklichkeit des HFR nicht und entspricht nicht dem Gehaltsbenchmark mit den übrigen Spitälern, wie auch die Vergleiche von H+ beweisen. Die reale jährliche Lohnentwicklung (Stufen) ist sehr hoch und trägt den finanziellen Möglichkeiten des HFR nicht Rechnung	Art. 79 und 80	Art. 89	Um im Gleichschritt mit der Wirklichkeit des Marktes und der finanziellen Situation des HFR zu sein, wäre es vielleicht besser, zum Beispiel: <ul style="list-style-type: none"> <li>- die Zahl der Klassen zu ändern</li> <li>- die Stufen zu teilen (40 statt 20)</li> <li>- ein anderes Anfangsgehalt festzulegen</li> <li>- das Maximum zu blockieren</li> </ul>	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von den Art. 79 und 80 StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 79 und 80 StPG und 89 StPR)
<b>Anpassung der Skalen und Teuerung</b>	Derzeit wird der Entscheid, die Gehaltsskalen anzupassen und die Teuerung auszugleichen, vom SR für das ganze Staatspersonal getroffen, ohne dass die besondere Situation des HFR berücksichtigt wird	Art. 81	Art. 91 und 92	Das HFR möchte die Anpassung und den Ausgleich der Teuerung unabhängig und je nach seinen finanziellen Möglichkeiten aushandeln. Allenfalls könnten diese Elemente mit weiteren, besonderen Leistungen des HFR aufgewogen werden.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von Art. 81 StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 81 StPG und 91 und 92 StPR)
<b>Leistungsabhängige Lohnentwicklung</b>	Zurzeit bestehen bei der leistungsabhängigen Lohnentwicklung nur die Möglichkeiten, eine Erhöhung abzulehnen, eine ausserordentliche Erhöhung zu gewähren oder eine Beförderung auszusprechen. Das HFR hat in dieser	Art. 88, 89	Art. 104, 105, 107, 108	Das HFR möchte unabhängig über die Lohnentwicklung bei seinem Personal entscheiden können und namentlich mehr Möglichkeiten haben, eine Lohnerhöhung aufgrund eines eigenen reglementarischen Rahmens des HFR und eines vom HFR entwickelten Beurteilungssystems abzulehnen	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von den Art. 88 und 89 StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 88 und 89 StPG und 104, 105, 107, 108 StPR)

	Beziehung keine Unabhängigkeit. Alle seine Entscheide unterstehen der Stellungnahme des POA und müssen vom SR bestätigt werden, ohne dass unbedingt auf eine eigene Personalpolitik des HFR und auf den Beurteilungsrhythmus des Personals des HFR Rücksicht genommen wird.					
<b>Entschädigungen für besondere Dienste</b>	Die Entschädigungen sind ein wichtiger Bestandteil des Gehalts, und wie die Gehälter sollten sie nach finanzieller Situation des HFR und Benchmark der Spitäler festgelegt werden.	Art. 59 Abs. 2	Art. 48, 54–59	Das HFR möchte sein eigenes System der Entschädigungen für Nacharbeit, Sonntagsarbeit, Präsenzdienst und Pikett festlegen können.		Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 48, 54–59 StPR)
<b>Dienstaltersgeschenk</b>	In einem Benchmark der Spitäler entsprechen die gegenwärtig gewährten Dienstaltersgeschenke nicht der Realität des Marktes, denn das Geschenk wird nur nach 25 und 35 Dienstjahren gewährt.	Art. 98	Art. 113–116	Ohne dass das HFR das dafür vorgesehene Budget aufstocken möchte, möchte es seinen Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern vor 25 und 35 Dienstjahren seine Wertschätzung ausdrücken, um sie an sich zu binden.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von Art. 98 StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 113–116 StPR)
<b>Überstunden</b>	Das geltende System zur Entschädigung der Überstunden der höheren Kader ist der Wirklichkeit des HFR nicht angemessen und kann zu einer fehlenden Motivation und einer Ungleichheit zwischen N und N-1 führen. Dazu kommt, dass das Gehalt der höheren Kader dem Markt nicht angemessen ist.	Art. 91	Art. 50–53	Das HFR möchte über ein eigenes System, das mit einem allfälligen neuen Gehaltssystem übereinstimmt, verfügen.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von Art. 91 StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 91 StPG und 50–53 StPR)

## 5. Arbeitsbedingungen

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Arbeitsdauer und Arbeitszeit</b>	Die Vorschrift, dass alle Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des HFR das Zeiterfassungssystem des Staates anwenden müssen, bildet ein Problem der Vereinbarkeit mit dem Betrieb des HFR	Art. 58 Abs. 3	Reglement vom 15.06.2009 über die Arbeitszeit des Staatspersonals	Das HFR möchte selber über die Art, die Notwendigkeit und den Umfang der Zeiterfassung entscheiden können.		Reglement HFRPers (Abweichung vom Reglement vom 15.06.2009)
	Vorschrift, die Regeln über die Kompensierung der Überstunden anzuwenden	Art. 59	Art. 47, 48, 54–59	Das HFR möchte selber darüber entscheiden können, wie die Kompensation der Überstunden geregelt wird.		Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 47,48, 54–59 StPR)
	Die wöchentliche Arbeitszeit von 42 Stunden kann nicht der in den anderen Spitälern geltenden Arbeitszeit entsprechen. Dazu sollte eine Studie durchgeführt werden.	Art. 58	Art. 40	Das HFR möchte je nach seinen Bedürfnissen selber über die wöchentliche Arbeitszeit entscheiden können.		Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 40 StPR)
<b>Ferien, Freizeit und öffentliche Ämter</b>	Die Gewährung und die Länge der Ferien, der Freizeit und der Zeit, die für öffentliche Ämter gewährt wird, kann nicht der Praxis in den anderen Spitälern entsprechen. Dazu sollte eine Studie durchgeführt werden.	Art. 117–120	Art. 60–74	Das HFR möchte je nach seinen Bedürfnissen selber über die Länge der Ferien, der Freizeit und der Zeit, die für öffentliche Ämter gewährt wird, entscheiden und gleichzeitig die Bestimmungen des OR beachten. Eine Erhöhung könnte allenfalls die Attraktivität auf dem Arbeitsmarkt verstärken.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von den Art. 79 und 80 StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 60–74 StPR)

## 6. Soziale Sicherung

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Lohngarantie</b>	Das geltende System wurde nicht auf die Besonderheiten des HFR (Kosten, Arten von Absenzen, Pflicht, eine Person im Abwesenheitsfall zu ersetzen) untersucht.	Art. 110	Art. 80 und Verordnung vom 16.09.2013 über die Lohngarantie	Es müsste untersucht werden, ob der Abschluss einer Erwerbsausfallversicherung ab dem 1. Jahr vorteilhafter als das geltende System wäre. Wenn ja, müsste das HFR in diesem Sinn tätig werden.		Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 80 StPR)
<b>Mutterschaftsurlaub, Vaterschaftsurlaub und Adoptionsurlaub</b>	Die Dauer des Mutterschaftsurlaubs, des Vaterschaftsurlaubs und des Adoptionsurlaubs kann nicht den in den anderen Spitälern gebotenen Möglichkeiten entsprechen. Dazu sollte eine Studie durchgeführt werden.	Art. 113–114a	Art. 82, 83 und 86a	Das HFR möchte je nach seinen Bedürfnissen selber über die Dauer des Mutterschaftsurlaubs, des Vaterschaftsurlaubs und des Adoptionsurlaubs entscheiden und gleichzeitig die Bestimmungen des OR beachten.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von den Art. 113–114a StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 113–114a StPG und Art. 82, 83 und 86a StPR)

## 7. Personalpolitik

Thematik	Problematik	Referenz StPG	Referenz StPR	Bedürfnisse des HFR	Vorschlag Änderung HFRG	Vorschlag Reglement HFRPers
<b>Personalpolitik</b>	Das HFR hat derzeit nicht die Möglichkeit, eine unabhängige Personalpolitik, mit der das soziale Klima beeinflusst und eigene Werte geschaffen werden können, zu führen	Art. 4, 5		Das HFR muss selber entscheiden und seine eigene Personalpolitik schaffen können, um seine Personalressourcen optimal auszuwerten.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von den Art. 4, 5 StPG)	
<b>Führungsinstrument: Stelleninventar</b>	Angesichts der Personalfuktuation und der ständigen Änderungen verkompliziert die Tatsache,	Art. 16		Die Tatsache, dass das HFR das Stelleninventar direkt verwalten kann, gäbe ihm mehr Flexibilität und würde vor allem eine vollkommene	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR	Reglement HFRPers (Abweichung von Art. 16)

	dass das HFR das Stelleninventar nicht direkt verwalten kann, das tägliche Management.			Übereinstimmung zwischen Wirklichkeit und Stelleninventar schaffen.	(Abweichung von Art. 16 StPG)	StPG)
<b>Verwaltung der Kompetenzen</b>	Pflicht des HFR, das System zur Verwaltung der Kompetenzen, das vom POA entwickelt wurde, zu übernehmen.	Art. 19		Das HFR möchte ein eigenes System entwickeln, das den Bedürfnissen und den Besonderheiten des HFR entspricht.		Reglement HFRPers (gemäss Art. 37 derzeitiges HFRG)
<b>Ausbildung, Nachwuchs, Beurteilung</b>	Pflicht des HFR, das System des POA zur Ausbildung, zum Nachwuchs und zur Beurteilung zu übernehmen (ausser vom Staatsrat bewilligte Abweichung)	Art. 20–22		Das HFR muss volle Kompetenzen bei der Ausbildung, beim Nachwuchs und bei der Beurteilung haben. Wenn der Staatsrat nicht grünes Licht gegeben hätte, hätte das HFR beispielsweise kein eigenes Ausbildungsreglement haben können. Ausserdem ist dieses Verfahren schwerfällig und lang.	Änderung Art. 37 HFRG und Einfügung in HFRPersR (Abweichung von den Art. 20–22 StPG)	Reglement HFRPers (Abweichung von den Art. 20–22 StPG)