



## Botschaft 2016-DFIN-16

11. September 2017

### des Staatsrats an den Grossen Rat zum Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes über das Staatspersonal (Sonderprivatauszug aus dem Strafregister und Streikrecht)

Wir unterbreiten Ihnen hiermit einen Gesetzesentwurf zur Änderung des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1), des Gesetzes vom 9. September 2014 über die obligatorische Schule (SchG; SGF 411.0.1) und des Gesetzes vom 9. Juni 2011 über die familienergänzenden Tagesbetreuungseinrichtungen (SGF 835.1; FBG). Diese Botschaft ist wie folgt gegliedert:

<b>1. Einleitung</b>	<b>14</b>
<b>2. Sonderprivatauszug</b>	<b>15</b>
2.1. Beschreibung der Massnahme	15
2.2. Tätigkeiten mit regelmässigem Kontakt zu Minderjährigen	15
2.3. Ältere Menschen und Menschen mit Behinderung	16
2.4. Weitere als risikobehaftet geltende Funktionen	17
<b>3. Strafregisterauszug in der familienexternen Tagesbetreuung</b>	<b>17</b>
3.1. Geltendes Dispositiv	17
3.2. Erwartungen der Partner	17
<b>4. Streik</b>	<b>17</b>
<b>5. Kommentar der Bestimmungen</b>	<b>18</b>
5.1. Sonderprivatauszug	18
5.2. Gesetz über die obligatorische Schule (SchG; SGF 411.0.1)	19
5.3. Gesetz über die familienergänzenden Tagesbetreuungseinrichtungen (FBG; SGF 835.1)	19
5.4. Streikrecht	19
5.5. Bestimmungen zur Berechnung der Dauer des Gehaltsanspruchs (Art. 48 Abs. 1 erster Satz und 110 Abs. 1 StPG)	22
<b>6. Finanzielle und personelle Auswirkungen</b>	<b>22</b>
<b>7. Verfassungsmässigkeit, Übereinstimmung mit dem Bundesrecht und Eurokompatibilität</b>	<b>22</b>
<b>8. Referendumpflicht</b>	<b>22</b>
<b>9. Fazit</b>	<b>22</b>

#### 1. Einleitung

Mit einer am 3. Juli 2014 eingereichten Motion (2014-GC-123) verlangten die Grossräte Nicolas Kolly und Albert Lambelet, im Gesetz vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG; SGF 122.70.1) die Pflicht einzuführen, einen erweiterten Strafregisterauszug von Personen einzuholen, die beim Staat für eine Tätigkeit angestellt werden sollen, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen umfasst.

Sie beziehen sich auf den am 1. Januar 2015 in Kraft getretenen Artikel 371a des Strafgesetzbuchs (StGB), wonach mit dem «Sonderprivatauszug» ein spezieller Strafregisterauszug eingeführt wurde, anhand dessen die Arbeitgeber abklären können, ob ein Tätigkeitsverbot (berufliche oder nicht berufliche Tätigkeit) gegen eine Bewerberin oder einen Bewerber ausgesprochen wurde, die oder der beim Staat für eine Tätigkeit angestellt werden soll, die einen regelmässigen Kontakt

mit Minderjährigen umfasst. Die Motionäre sind der Auffassung, dass mit dieser Strafgesetzbuchänderung die Minderjährigen besser vor Pädokriminalität geschützt werden können.

In seiner Antwort vom 25. November 2014 empfahl der Staatsrat dem Grossen Rat die Annahme dieser Motion mit der Begründung, dass alle Vorsichtsmassnahmen getroffen werden müssen, um zu verhindern, dass Personen, die eine Straftat gegen Minderjährige begangen haben, beim Staat in Funktionen angestellt werden, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen umfassen. Der Grosse Rat hat diese Motion in seiner Sitzung vom 18. Dezember 2014 mit 73 Ja-Stimmen und einer Enthaltung angenommen.

Das StPG wurde auch bezüglich des Streikrechts geändert. Ein allgemeines Streikverbot, wie dies Artikel 68 StPG vorsieht, lässt sich nicht mehr rechtfertigen und aufrechterhalten (s. Antwort vom 30. Juni 2015 auf die Anfrage der Grossräte Xavier Ganioz und Hugo Raemy zum Streikrecht (2015-CE-129)).

Mit einer am 19. Dezember 2014 begründeten Motion (2014-GC-212) verlangten die Grossrätinnen Susanne Aebischer und Antoinette Badoud, dass im Gesetz vom 9. Juni 2011 über die familienergänzenden Tagesbetreuungseinrichtungen (FBG) eine Gesetzesgrundlage eingeführt wird, dank der die Aufsichtsbehörden alle erforderlichen polizeilichen Auskünfte zur Überprüfung der persönlichen Eignung und des Charakters der Betreuungspersonen einholen und Nachforschungen zu den Personen, die in der Betreuungsstätte wohnen und somit Kontakt zu den betreuten Kindern aufnehmen können, anstellen dürfen.

Der Staatsrat schlug folgende Aufteilung der Motion vor: Er war damit einverstanden, das FBG dahingehend zu ändern, dass das Personal von familienergänzenden Betreuungseinrichtungen und die Tagesfamilien im Anstellungsverfahren einen Strafregisterauszug im Sinne von Artikel 371 StGB und ein ärztliches Zeugnis vorlegen müssen. Er lehnte aber die Verpflichtung zur Vorlage eines Auszugs aus laufenden Strafverfahren ab, und zwar aus Gründen der Legalität und Praktikabilität, aber auch zur Vermeidung administrativer Umtriebe, die in keinem Verhältnis zum angestrebten Zweck stünden. Am 6. Oktober 2016 folgte der Grosse Rat dem Antrag des Staatsrats und erklärte den Teil der Motion bezüglich Vorlage eines Strafregisterauszugs und eines ärztlichen Zeugnisses erheblich, lehnte aber alles darüber Hin- ausgehende ab.

Dieser Entwurf leistet den zwei genannten Motionen Folge. Aufgrund ihrer thematischen Nähe wurden die jeweils erforderlichen Änderungen in einem einzigen Änderungserlass zusammengefasst.

## 2. Sonderprivatauszug

### 2.1. Beschreibung der Massnahme

Seit dem 1. Januar 2015 kann beim Bundesamt für Justiz neben dem bisherigen «ordentlichen» Strafregisterauszug (Privatauszug) ein Sonderprivatauszug bestellt werden. Den Sonderprivatauszug kann nur bestellen, wer sich für eine berufliche Tätigkeit mit regelmässigem Kontakt zu Minderjährigen oder zu anderen besonders schutzbedürftigen Personen bewirbt oder bereits eine solche Tätigkeit ausübt. Diese Person muss deshalb mit der Bestellung des Sonderprivatauszugs ein vom künftigen Arbeitgeber ausgefülltes und unterzeichnetes Formular einreichen, in dem dieser angibt, auf welche Funktion sich die Antrag stellende Person bewirbt (S. Art. 371a Abs. 2 StGB). Der Sonderprivatauszug hat den Vorteil, dass Bewerber/innen gegenüber ihrem Arbeitgeber nicht ihr ganzes strafrechtliches Vorleben offenlegen müssen, wenn dieses mit der gewünschten Tätigkeit in keinem Zusammenhang steht (z. B. Vorstrafen wegen Verkehrsdelikten oder Ladendiebstahl), sondern ausschliesslich allfällige Verbote, die mit Tätigkeiten mit regelmässigem Kontakt zu Minderjährigen inkompatibel sind. Gegenwärtig schreibt keine eidgenössische Bestimmung dem Arbeitgeber die Kontrolle des Sonderprivatauszugs der oder des künftigen Mitarbeitenden vor.

### 2.2. Tätigkeiten mit regelmässigem Kontakt zu Minderjährigen

Es geht um die Bestimmung, welches die Tätigkeiten mit Kontakt zu Minderjährigen sind. Der Begriff «Kontakt» ist weit gefasst und lässt einen erheblichen Ermessensspielraum, und er gibt keinerlei Auskunft über Häufigkeit, Dauer oder Intensität des Kontakts.

Die Direktionen des Staates und die Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit wurden im März 2015 angehört und konnten ihre Stellungnahme abgeben zur Frage, wie diese neue Pflicht der Anstellungsbehörden umgesetzt werden soll. Eine Mehrheit sprach sich für eine Beschränkung der betroffenen Funktionen aus, damit der administrative Mehraufwand in einem vernünftigen Rahmen gehalten werden kann. Sie haben auch eine erste Bestandesaufnahme der «risikobehafteten» Funktionen gemacht. Die entsprechende Liste findet sich im Anhang zu dieser Botschaft.

#### a) Definition der «risikobehafteten» Funktionen

Der Staatsrat schlägt vor, sich vom Begriff «Tätigkeiten mit regelmässigem Kontakt zu Minderjährigen», wie er auf Bundesebene definiert ist (s. Art. 25e VOSTRA-Verordnung, SR 331), zu distanzieren, da dieser Begriff sehr weit gefasst und auslegungsbedürftig ist. So fallen unter diesen Begriff auch Funktionen, in denen es kaum Berührungspunkte mit Minderjährigen gibt. Für den Staatsrat muss die ins StPG ein-

zuführende Kontrollpflicht in einem vernünftigen Verhältnis zu den davon betroffenen Funktionen stehen, da sonst die administrative Arbeit der Anstellungsbehörden unnötig und nicht zielführend erschwert wird.

Der Staatsrat schlägt folgende Definition vor:

Von der Massnahme betroffen sind die Funktionen, die die folgenden kumulativen Voraussetzungen erfüllen:

- a) Sie werden direkt gegenüber Minderjährigen ausgeübt.

Es handelt sich um Tätigkeiten, die sich unabdingbar direkt an Minderjährige adressieren und zwingend mit oder an ihnen ausgeführt werden (Tätigkeiten in Schulen, Heimen, Internaten, Pädiatrieabteilungen, in der Schulzahnpflege usw.), sofern eine enge Beziehung mit den Minderjährigen aufgebaut werden kann (s. unten). Der Kontakt muss für die Ausübung der Tätigkeiten unabdingbar sein.

- b) sie setzen ein Vertrauensverhältnis, ein Abhängigkeitsverhältnis oder ein Unterordnungsverhältnis zwischen der erwachsenen und der minderjährigen Person voraus

Bei der Tätigkeit muss es möglich sein, eine enge Beziehung zwischen der erwachsenen und der minderjährigen Person aufzubauen. Das gilt für die Tätigkeiten als Lehrer/in, Schuldirektor/in, Mediator/in, Sozialpädagoge/-pädagogin, Sozialarbeiter/in, Berufsbildner/in, Mitarbeiter/in des FSD, Polizist/innen usw. Für Kontakte mit Minderjährigen, die ein Vertrauens-, Abhängigkeits- oder Unterordnungsverhältnis schaffen, braucht es umfassendere Schutzgarantien.

## b) Besonderheiten gewisser Anstellungsverträge

Bei der Konsultation der Direktionen und Anstalten wurde der Schwerpunkt darauf gelegt, dass die Umsetzung dieser Massnahme bei gewissen Anstellungsverfahren Probleme bereiten könnte. Für diese Fälle werden folgende Lösungen vorgeschlagen:

- > Arbeitsverträge für eine sehr kurze Anstellungsdauer  
Arbeitsverträge für eine sehr kurze Anstellungsdauer betreffen hauptsächlich die EKSD. Dabei geht es oft darum – rasch und für kurze Zeit – eine Vertretung für eine abwesende Lehrperson zu finden. In Anbetracht der Zahl der jedes Jahr angestellten Lehrpersonen und Vertretungen sind nur diejenigen Personen verpflichtet, einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister vorzulegen, die mit einem schriftlichen Arbeitsvertrag (ab einer Anstellungsdauer von drei Monaten) beim Staat angestellt sind. Die Anstellungsbehörde kann für die anderen

Personen jedoch einen solchen Auszug verlangen. So können die Anstellungsbehörden einen akzeptablen Dienstbetrieb gewährleisten.

- > Wiederholte Anstellung mit befristetem Vertrag  
Wird wiederholt ein befristeter Vertrag abgeschlossen, müsste die betroffene Mitarbeiterin oder der betroffene Mitarbeiter bei jeder Vertragserneuerung einen neuen Sonderprivatauszug vorlegen. Damit dies nicht zu aufwändig wird, soll hier nur eine einmalige Kontrolle bei der ersten Anstellung vorgenommen werden, sofern die befristeten Verträge nahtlos ineinander übergehen. Dies ist aus Gründen der Gleichbehandlung mit den unbefristet angestellten Mitarbeitenden, die ihren Strafregisterauszug nur einmal zu Beginn ihrer Anstellung vorlegen müssen, gerechtfertigt. Falls die befristeten Verträge jedoch nicht nahtlos aufeinander folgen, ist eine Kontrolle pro Jahr vorgesehen.
- > Personal von Justiz und Polizei  
Die Mitarbeitenden von Justiz und Polizei werden grundsätzlich von der Massnahme ausgenommen, da ihr Kontakt mit Minderjährigen sehr formalisiert abläuft (Anhörung/Verhöre in Anwesenheit Dritter, vorläufige Festnahme in Raum mit Videoüberwachung usw.) und in den meisten Fällen bereits bei der Anstellung ein Strafregisterauszug vorgelegt werden muss (Polizistinnen und Polizisten sowie die Mitglieder des Kantonsgerichts).
- > Hauswirtschaftliche Tätigkeiten  
Hauswirtschaftstätigkeiten (Hauswart/in, Sekretär/in, Personal der Schulkantine, Reinigungspersonal) in Einrichtungen für Kinder fallen nicht unter die Massnahme, da es dafür grundsätzlich keinen regelmässigen Kontakt zu Minderjährigen braucht und keine enge Beziehung zu Minderjährigen impliziert wird.

## 2.3. Ältere Menschen und Menschen mit Behinderung

Im Vernehmlassungsverfahren kam deutlich zum Ausdruck, dass nicht nur Minderjährige, sondern auch Menschen mit Behinderung und ältere Menschen geschützt werden sollen, und der Staatsrat war es somit ein Anliegen, diese Massnahme auch auf die Neuanstellungen in Alters- und Pflegeheimen sowie Sondereinrichtungen für Menschen mit Behinderung auszudehnen. Da das StPG für diese Einrichtungen jedoch nicht unmittelbar anwendbar ist, wurde beschlossen, diese Massnahme in die Voraussetzungen für eine Betriebsbewilligung (die alle Einrichtungen im Gesundheitswesen brauchen) aufzunehmen. Indem hier die Kontrollpflicht bei der Anstellung in die Betriebsbewilligung und nicht ins StPG aufgenommen wird, wird ausserdem die Gleichbehandlung der Einrichtungen, die ihr Personal dem StPG unterstellen,

und derjenigen, die dies nicht tun, gewährleistet. Die diesbezüglichen gesetzgeberischen Arbeiten sind im Gang. Die Direktion, die für die Erteilung der Betriebsbewilligung zuständig ist, wird die Liste der in diesen Einrichtungen betroffenen Funktionen erstellen.

## **2.4. Weitere als risikobehaftet geltende Funktionen**

Um der Vielfalt an Berufen bei den Direktionen und Anstalten des Staates Rechnung zu tragen, können die Anstellungsbehörden die Kontrolle bei der Anstellung auch auf andere als risikobehaftet geltende Funktionen ausdehnen.

## **3. Strafregisterauszug in der familienexternen Tagesbetreuung**

Die Motion Aebischer/Badoud (2014-GC-212) verlangt, dass im FBG eine Gesetzesgrundlage eingeführt wird, dank der die Aufsichtsbehörden (Jugendamt [JA] und beauftragte Vereine) alle erforderlichen polizeilichen Auskünfte zur Überprüfung der persönlichen Eignung und des Charakters der Betreuungspersonen einholen dürfen, und zwar für Krippenleitung und Erziehungspersonal.

Diese Motion verfolgt ein ähnliches Ziel wie die Motion Kolly/Lambelet (2014-GC-123). Das zentrale Anliegen, das heisst der Schutz Minderjähriger, sowie das entsprechende Vorgehen, also die Vorlage eines Strafregisterauszugs, bleiben sich also gleich, weshalb diese beiden kohärenten Belange miteinander verknüpft bleiben sollten.

### **3.1. Geltendes Dispositiv**

Mit der Behandlung der Motion Aebischer/Badoud konnte eine gute Gesamtbilanz über die Aufsicht über die familierergänzenden Tagesbetreuungseinrichtungen gezogen werden, was vom Grossen Rat bei der Beratung über die Erheblichkeitsklärung positiv hervorgehoben wurde.

Im Wesentlichen konnten in der Antwort auf die Motion die folgenden, zum Zeitpunkt der Einreichung der Motion bereits geltenden Praktiken dargelegt werden:

- > Für eine Betriebsbewilligung müssen Krippen, Horte und ausserschulische Betreuungseinrichtungen bereits einen Strafregisterauszug und ein ärztliches Zeugnis der verantwortlichen Person vorweisen können. Es obliegt der Krippe oder dem Hort, diese Dokumente auch von allen anderen Mitarbeitenden einzufordern.
- > Bei den Tagesfamilien ist zwischen einem Verein angegliederten Tageseltern und so genannten selbstständigen Tageseltern zu unterscheiden: Erstere müssen sich beim Verein anmelden und werden von diesem beaufsichtigt; Zweitere melden sich direkt beim JA an und müssen

heute schon einen Strafregisterauszug und ein ärztliches Zeugnis einreichen.

Der Staatsrat sprach sich demnach für den Vorschlag aus, die Vorlage eines Strafregisterauszugs für alle zur Pflicht zu machen und eine entsprechende kantonale Gesetzesgrundlage vorzusehen.

Ausser dem Strafregisterauszug verlangt die Motion Aebischer/Badoud auch eine Gesetzesgrundlage für einen medizinischen Fragebogen bei der Personalanstellung. Im Kanton Freiburg wird bereits ein medizinischer Fragebogen verwendet, mit relativ offenen Fragen, wodurch die Ärztin oder der Arzt mehr Verantwortung hat und somit auch die Möglichkeit bekommt, sich zu Besonderheiten zu äussern, die auf einem Standard-Formular nicht vorkommen. Der Staatsrat befürwortet für die Einführung einer gesetzlichen Grundlage für dieses ärztliche Zeugnis.

### **3.2. Erwartungen der Partner**

Bei der Prüfung und Vorbereitung der Antwort auf die Motion Aebischer/Badoud konsultierte die Direktion für Gesundheit und Soziales die hauptsächlichen externen Partner, nämlich den Freiburger Gemeindeverband, den Verband der ausserschulischen Betreuungseinrichtungen des Kantons Freiburg, den Freiburger Krippenverband und den Verband Freiburgerischer Tagesfamilien und auch die Kantonspolizei und bat sie um Stellungnahme zur Motion. Ausserdem wurden auch bei anderen lateinischen Kantonen Erkundigungen über bewährte Vorgehensweisen eingeholt.

Der Staatsrat konnte bereits in seiner Antwort vom 23. August 2016 auf die Motion die verschiedenen Stellungnahmen dieser Partner bekanntgeben. So wünschte etwa der Verband der ausserschulischen Betreuungseinrichtungen des Kantons Freiburg, dass für die Angestellten von Betreuungseinrichtungen die gleichen Bestimmungen gelten wie für das Staatspersonal, und der Verband Freiburgerischer Tagesfamilien wollte nicht die Möglichkeit erhalten, auf heikle Polizeidaten zuzugreifen, sondern lediglich einen positiven oder negativen Vorbescheid in Bezug auf die Anstellung einer Person bekommen, wobei dieser von einer noch zu bestimmenden Einrichtung abgegeben werden soll. Der Freiburger Gemeindeverband ist der Ansicht, dass die Person, die sich um eine Stelle in einer Betreuungseinrichtung bewirbt, den Auszug aus dem Strafregister einreichen und auch für die damit verbundenen Kosten aufkommen soll. In Anbetracht der verschiedenen Stellungnahmen entschied sich der Staatsrat für die obenerwähnte Lösung.

## **4. Streik**

Die neuen Bestimmungen über das Streikrecht tragen den Vorgaben der Freiburger Kantonsverfassung und der Bun-



desverfassung Rechnung. Es wird ein Schlichtungs- und Schiedsorgan zur Regelung der Konflikte eingeführt. Weiter wird in denjenigen Sektoren, in denen die für die Bevölkerung unerlässlichen Dienstleistungen durch eine Arbeitsniederlegung direkt oder indirekt gefährdet werden könnten, ein Minimalbetrieb gewährleistet. Wie in anderen kantonalen Gesetzgebungen und gemäss Bundes- und Kantonsverfassung soll für einige Funktionen (Polizei, Gefängnisse) ein Streikverbot eingeführt werden.

## 5. Kommentar der Bestimmungen

### 5.1. Sonderprivatauszug

#### *Art. 26 Abs. 3<sup>bis</sup>*

Personen, die geschützt werden müssen: Minderjährige.

Personen, die kontrolliert werden müssen: Bewerber/innen für Stellen mit direktem Kontakt mit Minderjährigen sowie einem Vertrauens-, Unterordnungs- oder Abhängigkeitsverhältnis. **Bereits angestellte Mitarbeitende sind von dieser Massnahme nicht betroffen, ausser sie wechseln die Stelle oder Funktion oder ihr Pflichtenheft ändert sich.** Ausländische Personen, die ihren Wohnsitz nicht oder erst seit kurzem in der Schweiz haben, müssen ein gleichwertiges Dokument ihres Heimat- oder Herkunftsstaates vorlegen, denn die Schweizer Behörden können keine Auskunft über deren Vorstrafen geben.

Anstellungsverfahren: Nachdem sich die Anstellungsbehörde für eine Bewerberin oder einen Bewerber entschieden hat, muss sie eine «Arbeitgeberbestätigung» unterzeichnen, mit der sie bescheinigt, dass sich diese Person bei ihr um eine berufliche Tätigkeit bewirbt, die einen regelmässigen Kontakt mit Minderjährigen umfasst (zwingende Voraussetzung für die Ausstellung eines Sonderprivatauszugs) und die Bestätigung der Bewerberin oder dem Bewerber zustellen. Der Bewerberin oder dem Bewerber wird eine kurze Frist zur Beibringung des Sonderprivatauszugs anberaunt. Damit sich das Anstellungsverfahren nicht verzögert, soll die ausgewählte Bewerberin oder der ausgewählte Bewerber das Amt direkt antreten, sofern die Stelle sofort besetzt werden soll, und den Sonderprivatauszug später abliefern. Eine Weigerung, den Sonderprivatauszug vorzulegen, oder wenn darin ein mit der Funktion nicht vereinbares Vergehen aufgeführt ist, hat zur Folge, dass das Anstellungsverfahren sofort gestoppt oder das Dienstverhältnis sofort gekündigt wird. Zur Gewährleistung des Datenschutzes sollen organisatorische und technische Massnahmen getroffen werden, damit vertrauliche und sensible Daten aus dem Sonderauszug nur von einem begrenzten Kreis von Personen eingesehen werden können, die über die Anstellung der Bewerberin oder des Bewerbers entscheiden,

Es ist nicht vorgesehen, dass die Anstellungsbehörden während des Anstellungsverfahrens polizeiliche Auskünfte über laufende Strafverfahren gegen die entsprechenden Personen einholen (s. Antwort des Staatsrats vom 23. August 2016 auf die Motion Aebischer/Badoud Mehr Sicherheit für Kinder in familienergänzenden Betreuungseinrichtungen im Kanton Freiburg).

Dieser Absatz überträgt dem Staatsrat die Kompetenz, in einer Richtlinie zu bestimmen, für welche Funktionen diese Kontrollpflicht besteht.

#### *Art. 26 Abs. 3<sup>ter</sup>*

Um der Vielfalt an Berufen bei den Direktionen und Anstalten des Staates Rechnung zu tragen, können die Anstellungsbehörden die Kontrolle bei der Anstellung auch auf andere als risikobehaftet geltende Funktionen (die nicht in der Liste im Anhang verzeichnet sind) ausdehnen.

#### *Art. 26 Abs. 3<sup>quater</sup>*

Obwohl mit der Kontrolle des Sonderprivatauszugs Minderjährige besser geschützt werden können und sie somit zu begrüssen ist, ist sie in den ersten Jahren leider nicht sehr effizient. Die Sonderprivatauszüge sind heute nämlich meistens leer, da von den Strafgerichtsbehörden vor 2015 kaum Verbote zur Ausübung von Berufen mit Kontakt zu Minderjährigen ausgesprochen worden sind. So hat etwa die Freiburger Justiz gemäss Auskunft der Staatsanwaltschaft zwischen 2004 und 2014 ein einziges solches Verbot ausgesprochen.

Dafür gibt es folgenden Grund: Vor 2015 (vor Inkrafttreten der Änderung des Strafgesetzbuchs) konnte der Strafrichter ein Berufsverbot nur verhängen, wenn die Tat in Ausübung des Berufs begangen worden war. So konnte etwa bei sexuellen Übergriffen einer Lehrperson im schulischen Umfeld (beruflicher Kontext) ein Berufsverbot gegen sie verhängt werden, nicht aber wenn die sexuellen Übergriffe derselben Person zu Hause gegen die eigenen Kinder stattfanden (privater Rahmen). Übergriffe auf Minderjährige, die vor 2015 im privaten Rahmen erfolgten (was bei sexuellen Übergriffen mehrheitlich der Fall ist), sind im Sonderprivatauszug nicht aufgeführt. Sie sind hingegen im ordentlichen Strafregisterauszug enthalten. Ab 2015 weitet das Strafgesetzbuch die Möglichkeit zur Verhängung eines Tätigkeitsverbots auf die Fälle aus, in denen das Delikt nicht in Ausübung der beruflichen Tätigkeit begangen wurde. Künftig dürften bestimmte Sexualstraftaten gegen Minderjährige (bei Wiederholungsgefahr) fast automatisch zur Verhängung eines Tätigkeitsverbots führen, das im Sonderprivatauszug aufgeführt ist. Mit den Jahren wird der Sonderprivatauszug immer umfassender über Vorstrafen wegen Sexualdelikten gegen Minderjährige Auskunft geben und für den Arbeitgeber Staat an Zuverlässigkeit gewinnen.

Aus diesen Gründen befürwortet der Staatsrat eine Übergangsbestimmung. Während zehn Jahren, das heisst bis 31. Dezember 2026 müssen Bewerber/innen für eine Stelle mit Kontakt zu Minderjährigen zusätzlich zum Sonderprivatauszug auch einen ordentlichen Strafregisterauszug vorlegen. Mit dieser Übergangslösung kann das angestrebte Ziel, nämlich der Schutz von Minderjährigen, gleich ab Inkrafttreten der neuen Massnahme erreicht werden.

In der Übergangsperiode wird zusätzlich zum Sonderprivatauszug immer auch der ordentliche Strafregisterauszug verlangt. Fakt ist also, dass die Anstellungsbehörden dadurch Kenntnis von Delikten haben werden, die in keinem Zusammenhang mit der Funktion stehen, für die sich die betreffende Person bewirbt. Juristisch ist es nicht zulässig, von einer Anstellung abzusehen wegen eines Delikts, das nichts mit der Funktion zu tun hat (Diskriminierung bei der Einstellung). Nur Straftaten, die zu einem Verbot zur Ausübung von Berufen mit Kontakt zu Minderjährigen führen (sexueller Missbrauch) sowie Fälle von Misshandlungen können die Verweigerung einer Anstellung rechtfertigen. Die rechtsgleiche Behandlung der Bewerber/innen gebietet es, dass Vorstrafen in der Übergangsperiode nach den gleichen Kriterien geprüft werden wie danach, wenn die Anstellungsbehörde nicht mehr von allen Vorstrafen Kenntnis hat.

## **5.2. Gesetz über die obligatorische Schule (SchG; SGF 411.0.1)**

Die Direktion für Erziehung, Kultur und Sport (EKSD) setzte sich im Rahmen der Teilrevision des StPG dafür ein, dass die Kontrolle bei der Anstellung ebenfalls für gewisse Funktionen gelten sollte, die einen Bezug zur Schule haben, aber nicht der EKSD unterstellt sind. Das Gesetz über die obligatorische Schule muss dementsprechend angepasst werden.

### **Art. 23 Abs. 2**

Die Freiburger Kantonsverfassung verleiht den anerkannten Kirchen und Religionsgemeinschaften das Recht, im Rahmen der obligatorischen Schulzeit Religionsunterricht zu erteilen (Art. 64 Abs. 4 KV). In der römisch-katholischen Kirche sind die Pfarreien für die Personen zuständig, die auf der Primarstufe Religionsunterricht erteilen, und diese sind nicht dem StPG unterstellt. Die Personen, die in der Orientierungsschule Religionsunterricht erteilen, sind hingegen vom Staat angestellt und unterstehen der Personalgesetzgebung. In der evangelisch-reformierten Kirche unterstehen sowohl für die Personen, die Religionsunterricht auf der Primarstufe als auch die Personen, die Religionsunterricht in der Orientierungsschule erteilen, den Kirchgemeinden und sind somit nicht der Personalgesetzgebung unterstellt. Damit alle gleich behandelt werden, muss bei ihrer Anstellung durch die anerkannten Kirchen die Vorlage eines Sonderprivatauszugs aus dem Strafregister verlangt werden.

### **Art. 57 Abs. 2<sup>bis</sup> (neu)**

Die Gemeinden stellen neben verschiedenen Therapeutinnen und Therapeuten in den Bereichen Logopädie, Psychologie, Psychomotorik (s. Art. 63 SchG), für die ein Sonderprivatauszug aus dem Strafregister erforderlich ist, zahlreiche weitere Personen an, die im schulischen Umfeld aktiv sind. So etwa administratives und technisches Personal (Administration, Sekretariat, Hausdienst usw.), Personal der Schulbibliotheken, Personal für Schultransporte, Pflegepersonal, Lehr- und Erziehungspersonal. Es sei daran erinnert, dass die Gemeinden für all diese Personen sowie auch für die Personen, die die ausserschulischen Aktivitäten betreuen, einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister verlangen können.

### **Art. 63 Abs. 2**

Die EKSD ist nicht Arbeitgeberin aber Aufsichtsbehörde der Therapeutinnen und Therapeuten, die in den Bereichen Logopädie, Psychologie und Psychomotorik tätig sind. Und also solche will sie einen Sonderprivatauszug aus dem Strafregister verlangen, wenn Therapeutinnen und Therapeuten von den Gemeinden angestellt werden.

## **5.3. Gesetz über die familienergänzenden Tagesbetreuungseinrichtungen (FBG; SGF 835.1)**

### **Art. 7a FBG Anstellung des Personals**

Diese Bestimmung führt die Pflicht zur Vorlage eines Strafregisterauszugs und eines ärztlichen Zeugnisses ein. Sie gilt namentlich bei der Anstellung in einer Krippe, beim Anschluss von Tageseltern bei einem Tageselternverein oder bei der Meldung keinem Verein angeschlossener Tageseltern beim JA. Wie nach StPG sind die Unterlagen dem Arbeitgeber zuzustellen beziehungsweise dem JA im Fall keinem Verein angeschlossener Tageseltern.

## **5.4. Streikrecht**

### **Art. 68 Arbeitsfrieden und Streik**

Absatz 1 stellt in Übereinstimmung mit der Freiburger Kantonsverfassung und der Bundesverfassung die Wahrung des Arbeitsfriedens durch das Personal, aber auch durch den Staat in den Vordergrund. Sowohl im öffentlichen wie im privaten Sektor ist der für Personalverbände und Arbeitgeber im Vordergrund stehende Arbeitsfrieden Garant für Stabilität und wirtschaftliche und soziale Entwicklung in der Schweiz. Wie nach den Bestimmungen über das Streikrecht für das Personal von Bund und Kantonen will auch der Staatsrat darauf hinweisen und den Arbeitsfrieden in den Vordergrund rücken; Streik soll die Ausnahme bleiben.

Absatz 2 übernimmt die Voraussetzungen nach Artikel 27 Abs. 3 der Freiburger Kantonsverfassung, wobei Absatz 7 vorbehalten bleibt (Streikverbot).

Artikel 27 KV hat folgenden Wortlaut:

### **Art. 27 Koalitionsfreiheit**

<sup>1</sup>Die Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer, die Arbeitgeberinnen und Arbeitgeber sowie ihre Organisationen haben das Recht, sich zum Schutz ihrer Interessen zusammen zu schließen, Vereinigungen zu bilden und solchen beizutreten oder fernzubleiben.

<sup>2</sup>Streitigkeiten sind nach Möglichkeit durch Verhandlung oder Vermittlung beizulegen.

<sup>3</sup>Streik und Aussperrung sind zulässig, wenn sie Arbeitsbeziehungen betreffen und wenn keine Verpflichtungen entgegenstehen, den Arbeitsfrieden zu wahren oder Schlichtungsverhandlungen zu führen.

<sup>4</sup>Das Gesetz kann bestimmten Kategorien von Personen den Streik verbieten.

Nach Lehre und Rechtsprechung müssen folgende Voraussetzungen erfüllt sein, damit ein Streik als rechtmässig gilt (Rémy Wyler, *Droit du travail*, 3. Aufl., Bern 2008 und zitierte Rechtsprechung, S. 793 ff.

1. Art. 68 Abs. 2 Bst. a: Der Streik muss Arbeitsbeziehungen betreffen. Dies schliesst politischen oder vorbeugenden Streik aus, mit dem auf die Behörden Druck ausgeübt werden soll. Streikgrund können nur künftige Arbeitsbedingungen sein (beispielsweise Lohnerhöhungen, Sozialplan bei Massentlassungen). Hält ein Arbeitgeber hingegen gesetzliche oder vertragliche Verpflichtungen nicht ein (z. B. Lohnzuschlag bei Überstunden), ist dies kein Streikgrund, sondern es muss das für Rechtsstreitigkeiten vorgesehene Verfahren gewählt werden (beschwerdefähige Verfügung). Mit einem Streik müssen also letztlich Ziele verfolgt werden, die sich in Bestimmungen über das Dienstverhältnis des Staatsapparats regeln lassen.
2. Art. 68 Abs. 2 Bst. b: Der Streik muss von einer Arbeitnehmendenorganisation unterstützt werden und bezieht sich somit auf eine Kollektivstreitigkeit und nicht auf einen individuellen Arbeitskonflikt, über den mit beschwerdefähiger Verfügung entschieden werden muss. Massgebend dafür, ob es sich um eine Kollektivstreitigkeit handelt, ist nicht die Anzahl der betroffenen Personen, sondern dass sie von einer Arbeitnehmendenorganisation organisiert und unterstützt wird. Trifft dies zu, kann man von einem kollektiven Konflikt ausgehen. Im Zweifelsfall entscheidet das Schlichtungsorgan (s. unten zu Art. 68a).

3. Art. 68 Abs. 2 Bst. c: Das Schlichtungsorgan ist angerufen worden und hat eine Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs ausgestellt. Die verfassungsmässige Pflicht zur Wahrung des Arbeitsfriedens (s. Art. 27 Abs. 3 KV Freiburg) macht dies zur Voraussetzung dafür, dass ein Streik legal ist. Demnach muss zur Wahrung des Arbeitsfriedens vor dem Streik das eingesetzte Schlichtungsorgan angerufen werden und dieses muss eine Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs ausgestellt haben. Diese Voraussetzung macht deutlich, dass politische oder vorbeugende Streiks, mit denen auf die Behörden Druck ausgeübt werden soll, illegal sind und im Widerspruch zu 68 Abs. 2 Bst. c stünden.
4. Art. 68 Abs. 2 Bst. d: Der Streik muss in Bezug auf die Zielsetzung verhältnismässig sein und als letztes Mittel eingesetzt werden. Die Einhaltung des Grundsatzes der Verhältnismässigkeit ist in Artikel 27 Abs. 2 KV Freiburg nicht ausdrücklich erwähnt. Nach Lehre und Rechtsprechung zur Bundesverfassung (ähnlich wie die KV Freiburg) lässt sich die Einhaltung des Verhältnismässigkeitsprinzips aus dieser Bestimmung ableiten (also aus Art. 27 Abs. 2 KV Freiburg). Nach dem Grundsatz der Verhältnismässigkeit kann ein Streik nur als «ultima ratio» legal sein, das heisst nachdem alle Verhandlungs- und Schlichtungsversuche gescheitert sind. Konkret ist also kein Streik möglich, solange die Parteien diskutieren und verhandeln (Arbeitgeber Staat und Sozialpartner) und solange das angerufene Schlichtungsorgan keine Bescheinigung für das Scheitern des Schlichtungsversuchs ausgestellt hat. Wird gestreikt, während der Diskussions- und Verhandlungsprozess noch im Gange ist, um Druck auf die Behörden auszuüben, so wäre dies nach Artikel 68 Abs. 2 StPG illegal.

So stimmt der neue Artikel 68 mit dem übergeordneten Verfassungsartikel (Art. 27 KV Freiburg) überein.

Absatz 3 führt aus, dass nach Ausstellung der Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs die Arbeitnehmendenorganisation, die in Streik treten will, die vom Streik betroffenen Entitäten rechtzeitig mit einer Streikankündigung informieren muss. Die Streikankündigung muss insbesondere Auskunft geben über Tag, Zeit, Ort des Streiks usw., damit die entsprechenden organisatorischen Massnahmen getroffen werden können.

Nach Absatz 4 erhält das Personal, das unter den Voraussetzungen nach Absatz 2 streikt, keinen Lohn. Diese Bestimmung schliesst ausserdem auch die Kompensation der streikbedingten Abwesenheit durch Überstunden oder Ferien oder in einer andern Form aus.

Nach Absatz 5 trifft der Staatsrat geeignete Massnahmen, wenn in Nichterfüllung der Voraussetzungen nach Absatz 2 gestreikt wird. In diesem Fall verletzt das Personal mit der

Teilnahme an einem illegalen Streik seine Dienstpflichten. Eine Verletzung der Dienstpflichten wird nach den Bestimmungen des StPG sanktioniert (Verwarnung bis hin zur Entlassung). Bei illegalem Streik kann der Staatsrat ausserdem seine Beziehungen zum anerkannten Personalverband, der zu einem illegalen Streik aufgerufen hat, abbrechen.

Absatz 6 begründet die Rechtsgrundlage für die Möglichkeit eines Minimalbetriebs. Selbst wenn ein Streik nach den Voraussetzungen von Absatz 2 illegal ist, muss nämlich im öffentlichen Dienst ein Minimalbetrieb bestehen, damit die für die Bevölkerung unerlässlichen Leistungen garantiert bleiben. Absatz 6 ist die Rechtsgrundlage für die Befugnis des Staatsrats, die Sektoren zu bestimmen, in denen ein Minimalbetrieb gewährleistet werden muss, und nach Stellungnahme der Anstellungsbehörde die Einzelheiten dieses Minimalbetriebs festzulegen.

Die Absätze 7 und 8 bilden die Rechtsgrundlage für das Streikverbot für gewisse Personalkategorien. Wenn die Ausübung der fundamentalen Rechte des Staatspersonals stärker eingeschränkt werden muss als dies für die Angestellten in der Privatwirtschaft der Fall ist, so verlangt der Grundsatz der Rechtmässigkeit, dass diese Einschränkungen in einem formellen Gesetz verankert sind. Die Absätze 7 und 8 zählen somit die Einschränkungen der Grundrechte auf, die weiter gehen als in der Privatwirtschaft: Es wird bestimmt, welches die Grundrechte sind, die eingeschränkt oder ausser Kraft gesetzt werden können und welche Bedingungen dabei eingehalten werden müssen.

Absatz 7 nimmt zum Vornherein gewisse Personalkategorien vom Streikrecht aus, nämlich Polizistinnen und Polizisten sowie Gefängniswärterinnen und Gefängniswärter. Dieses Streikverbot rechtfertigt sich dadurch, dass es sich dabei um hoheitliche Staatsfunktionen handelt und das entsprechende Personal grundlegende Aufgaben wahrnimmt, bei denen ein Unterbruch einen schweren Schaden für die Gesundheit und die Sicherheit der Bevölkerung zur Folge haben könnte, und zwar auch dann, wenn ein Minimalbetrieb gewährleistet würde.

Absatz 8 gibt den Direktionen und Anstalten die Möglichkeit, das Streikverbot auf gewisse Funktions- und Berufskategorien auszudehnen, sofern die Umstände dies erfordern. Die Voraussetzungen, unter denen eine Direktion oder Anstalt zu dieser Massnahme greifen kann, sind sehr restriktiv formuliert. Sie sind an den Grundsatz der Notwendigkeit und der Verhältnismässigkeit gebunden. So ist dieses Verbot etwa zulässig, wenn es notwendig ist für den Schutz der öffentlichen Sicherheit, Ordnung und Gesundheit. Überdies handelt es sich um ein zeitlich befristetes Streikverbot, dessen Dauer je nach neuer Lagebeurteilung unterbrochen oder verlängert werden kann. Damit sie rasch reagieren können, erhalten die Direktionen und die Anstalten nach Stellungnahme der

zuständigen Direktion die Befugnis, das Streikrecht einzuschränken.

### *Art. 68a (neu) Schlichtungs- und Schiedsorgan*

Der an das Verfassungsrecht angepasste Artikel 68 StPG verpflichtet den Staat dazu, ein Schlichtungsorgan einzusetzen, das sich mit den kollektiven Arbeitsstreitigkeiten befasst. In der Privatwirtschaft gibt es zwar schon eine Schlichtungsstelle, die sich aber nicht für den öffentlichen Sektor eignet. Es wird also vorgeschlagen, ein Schlichtungs- und Schiedsorgan für den öffentlichen Dienst zu errichten. Das vorgeschlagene Modell lehnt sich an die im Kanton Waadt bestehende Lösung an.

#### *Abs. 1*

Das Schlichtungs- und Schiedsorgan beurteilt kollektive Arbeitsstreitigkeiten. Der Schiedsspruch ist endgültig. Um die Erfolgchancen einer Einigung zu erhöhen, ist dieses Organ nicht in die Exekutivbehörde eingebunden. Dieses Organ wird demnach vom Kantonsgericht eingesetzt. Es setzt sich aus drei Mitgliedern zusammen, nämlich der Präsidentin/dem Präsidenten, die oder der Kantonsrichter/in ist, sowie aus jeweils einer Arbeitgebervertreterin/einem Arbeitgebervertreter und einer Personalvertreterin/einem Personalvertreter, womit der paritätische Charakter des Organs zum Ausdruck kommt.

#### *Abs. 2*

Das Kantonsgericht bezeichnet eine Kantonsrichterin oder einen Kantonsrichter, die oder der das Präsidium übernimmt. Der Staatsrat schlägt die Arbeitgebervertreterin/den Arbeitgebervertreter vor, und die anerkannten Personalverbände schlagen die Personalvertreterin/den Personalvertreter vor.

#### *Abs. 3*

Es müssen auch Stellvertreter/innen der Mitglieder des Schlichtungsorgans ernannt werden. Ihre Bezeichnung und Ernennung erfolgt im selben Verfahren und nach demselben Modus.

#### *Abs. 4*

Arbeitgebervertreter/innen sind die Delegation des Staatsrats für Personalfragen bzw. ihr Präsident oder ihre Präsidentin oder je nachdem, worum es geht, eine Direktion bzw. die betreffende Staatsrätin oder der betreffende Staatsrat. Das Personal wird vertreten durch die Vertreter/innen der anerkannten Personalverbände. Das Schlichtungsorgan versucht, so lange zu schlichten, wie eine gütliche Einigung möglich ist. Dahinter steht die Idee, dass der Arbeitsfrieden gefördert und nur als Ultima Ratio gestreikt werden darf. Kommt keine Einigung zustande, so stellt das Schlichtungsorgan eine Bescheinigung über das Scheitern des Schlich-



tungsversuchs aus. Als eine der Voraussetzungen dafür, dass ein Streik legal ist, muss das Schlichtungsorgan angerufen und von diesem eine Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs ausgestellt worden sein (s. Art. 68 Abs. 2 Bst. c weiter oben).

*Abs. 5*

Bevor gestreikt wird, können die Parteien in gemeinsamem Einvernehmen noch bis spätestens 10 Tage nach Erhalt der Bescheinigung über das Scheitern des Schlichtungsversuchs beschliessen, die Streitsache einem von den in Absatz 1 bezeichneten Personen durchgeführten Schiedsverfahren zu unterziehen. Das heisst, dass dieselben Personen, die Mitglieder des Schlichtungsorgans sind, das Schiedsverfahren durchführen. Der Schiedsspruch ist endgültig und für die Parteien verbindlich.

*Abs. 6*

Die Funktionsweise des Schlichtungs- und Schiedsorgans werden in einem Reglement des Staatsrats in den Einzelheiten geregelt.

## **5.5. Bestimmungen zur Berechnung der Dauer des Gehaltsanspruchs (Art. 48 Abs. 1 erster Satz und 110 Abs. 1 StPG)**

### *Artikel 48 Abs. 1 1. Satz und Artikel 110 Abs. 1*

Im geltenden Artikel 48 Abs. 1, 1. Satz StPG ist von 360 Tagen die Rede, in Artikel 110 StPG von 720 Tagen. In Artikel 4 der Verordnung vom 16. September 2003 über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall (SGF 122.72.18) wird von einer Gehaltsanspruchsdauer von 365 und 730 Tagen gesprochen. Tatsache ist, dass in Artikel 48 Abs. 1 und 110 StPG von 360 und 720 Tagen die Rede ist, weil zum Zeitpunkt ihrer Verabschiedung noch nicht ausgeschlossen war, dass der Staat eine kollektive Taggeldversicherung mit einem Privatversicherer über eine Leistungsdauer von 720 Tagen abschliesst. Letztlich hat sich der Staat für das Selbstversicherungssystem und eine Lohngarantie über 2 Kalenderjahre entschieden und dazu die vorerwähnte Verordnung über die Lohngarantie verabschiedet, in deren Artikel 4 die Dauer des Gehaltsanspruchs, also 365 Tage in einer Rahmenfrist von 547 Tagen für ein Jahr und 730 Tage für zwei Jahre verankert ist. Die in Artikel 48 Abs. 1 und 110 StPG genannten Zeitspannen müssen also angepasst werden.

## **6. Finanzielle und personelle Auswirkungen**

Die Gesetzesänderungen haben keinerlei finanzielle und personelle Auswirkungen.

Die Gesetzesänderungen in Bezug auf den Sonderprivatauszug ziehen keine neuen Ausgaben nach sich, da die Gebühr

(von 20 Franken) von der Antrag stellenden Person bezahlt wird, die einen sie betreffenden Strafregisterauszug anfordert. Dies gilt nicht für Personen, die schon beim Staat angestellt sind, ausser bei Stellenwechsel oder Änderung des Pflichtenhefts.

Bei der Gesetzesänderung in Bezug auf das Streikrecht ist die Zahlung von Entschädigungen an die Mitglieder des Schlichtungs- und Schiedsorgans eine kaum ins Gewicht fallende finanzielle Folge.

## **7. Verfassungsmässigkeit, Übereinstimmung mit dem Bundesrecht und Eurokompatibilität**

Bei der Gesetzesänderung in Bezug auf den Sonderprivatauszug behindert die Pflicht, einen Strafregisterauszug einzufordern, die berufliche Wiedereingliederung von bereits strafrechtlich verurteilten Personen. Diese Massnahme beeinträchtigt insbesondere die Wirtschaftsfreiheit und die persönliche Freiheit (von der Bundesverfassung und internationalen Texten garantierte Grundrechte). Allerdings können Grundrechte eingeschränkt werden, wenn diese Einschränkungen auf einer gesetzlichen Grundlage beruhen, durch ein öffentliches Interesse gerechtfertigt sind, verhältnismässig sind und wenn der Kerngehalt der Grundrechte nicht angetastet wird (Art. 36 BV). In diesem Fall hört die Wirtschaftsfreiheit und die persönliche Freiheit dort auf, wo der Anspruch der Minderjährigen auf besonderen Schutz ihrer Unversehrtheit (Art. 11 BV) ins Spiel kommt. Mit anderen Worten können die Grundrechte Dritter zum Schutz Minderjähriger eingeschränkt werden.

Die Gesetzesänderungen in Bezug auf das Streikrecht sind vollumfänglich verfassungsrechtskonform.

Schlussendlich sind alle Änderungsvorschläge verfassungs- und bundesrechtskonform und auch hinsichtlich Europarechtskonformität unproblematisch.

## **8. Referendumpflicht**

Der Entwurf untersteht dem Gesetzesreferendum.

## **9. Fazit**

Wir laden Sie ein, diesen Entwurf zur Änderung des StPG, des SchG und des FBG anzunehmen.

---

### **Anhang**

—  
Provisorisches Verzeichnis der risikobehafteten Funktionen

## **Anhang**

### **Provisorisches Verzeichnis der risikobehafteten Funktionen**

(Stand 06.06.2017)

#### Vorbemerkungen

- 1) Das provisorische Verzeichnis der risikobehafteten Funktionen hat rein informativen Charakter. Es wird vom Staatsrat in Form einer Richtlinie verabschiedet.
- 2) Das Personal, das bei einer Neuanstellung bereits einen Strafregisterauszug vorweisen muss, sowie das Personal der Justiz und das Personal im Hauswirtschaftsdienst, ist in dieser Liste nicht aufgeführt.
- 3) Diese List erhebt keinen Anspruch auf Vollständigkeit. Die Direktionen und Anstalten können die Kontrolle bei der Anstellung auf andere, hier nicht verzeichnete Funktionen ausdehnen.

### **1. Direktion für Erziehung, Kultur und Sport (EKSD)**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)

Lehrer/in (Primarstufe, Sekundarstufe I und II)

Sonder- und Förderklassenlehrer/in

Förderklassenlehrer/in OS

Lehrer/in für besondere Fächer OS

Sozialarbeiter/in

Mediator/in

Inspektor/in

Orientierungsschuldirektor/in

Mittelschuldirektor/in

Schulverwalter/in Sekundarstufe II

Stellvertretende Orientierungsschuldirektorin/Stellvertretender Orientierungsschuldirektor

Stellvertretende Schulleiterin/Stellvertretender Schulleiter

Abteilungsleiter/in

Abteilungsvorsteher/in BS

Vorsteher/in

Rektor/in

Arbeitsvorbereiter/in an den Kollegien

Schulleiter/in Primarschule

Pädagogische Beraterin/Pädagogischer Berater

Berufs-, Studien- und Laufbahnberater/in

Direktor/in und Lehrer/in am Konservatorium

Sozialpädagogin/Sozialpädagoge

#### **1.1. Universität**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)

Verantwortlich/r für Jugendliche in der Schnupperlehre (Alter: 13–16 Jahre, Dauer: 1–3 Tage)

### **2. Sicherheits- und Justizdirektion (SJD)**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)

## **2.1. Das Amt für Justiz (AJ)**

Mediator/in im Büro für Mediation in Jugendstrafsachen (AJ)  
Fachperson für Kinderschutz (AJ)

## **3. Direktion der Institutionen und der Land- und Forstwirtschaft (ILFD)**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)

### **3.1. Landwirtschaftliches Institut des Kantons Freiburg (LIG)**

Lehrer/in  
Wissenschaftliche Mitarbeiterin/Wissenschaftlicher Mitarbeiter  
Verwaltungssachbearbeiter/in  
Qualifizierte Handwerkerin/Qualifizierter Handwerker  
Nachtwächter/in  
Verantwortliche/r Langzeitpraktikum  
Werklehrer/in  
Hauswirtschaftliche Beraterin/Hauswirtschaftlicher Berater  
Vorsteher/in der landw. Hauswirtschaftsschule  
Werkstattmeister/in  
Chef/in des Gemüsebaus  
Betriebsleiter/in  
Stationschef/in  
Höhere technische Sachbearbeiterin/Höherer technischer Sachbearbeiter

## **4. Volkswirtschaftsdirektion (VWD)**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)

### **4.1. Amt für Berufsbildung (BBA)**

Berufsfachschullehrer/in  
Case Manager/in

### **4.2. Amt für Mobilität**

Personalberater/in Jugendliche

## **5. Direktion für Gesundheit und Soziales (GSD)**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)

### **5.1. Kantonsarztamt (KAA)**

Sexualpädagogin/Sexualpädagoge  
Berater/in für Familienplanung

### **5.2. Schulzahnpflegedienst (SZPD)**

Zahnärztin/Kieferorthopädin/Zahnarzt/Kieferorthopäde  
Dentalassistent/in  
Schulzahnpflege-Instruktor/in

### **5.3. Jugendamt (JA)**

Fachperson für Kinderschutz  
OHG-Psychologin/Psychologe  
Sektorchef/in und Stellvertr. Sektorchef/in

### **5.4. freiburger spital (HFR)**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)  
Pflegefachfrau Pädiatrie  
Hebamme/Entbindungshelfer  
Nurse  
Psychologin/Psychologe Pädiatrie  
Assistenzärztin/Assistenzarzt Pädiatrie  
Ärztin/Arzt Pädiatrie  
FaGe Pädiatrie  
Pflegeassistent/in Pädiatrie  
Medizinische Praxisassistentin/Medizinischer Praxisassistent Pädiatrie  
Pflegehelfer/in Pädiatrie  
Personal Patiententransport

Medizinisch-technisches Personal

- > Ernährungsberater/in
- > Physiotherapeut/in
- > Ergotherapeut/in
- > Röntgentechniker/in

### **5.5. Freiburger Netzwerk für psychische Gesundheit (FNPG)**

Ärztinnen/Ärzte Kinderpsychiatrie

- > Chefärztin-Direktorin/Chefarzt-Direktor
- > Stellv. Ärztin/Arzt
- > Leitend. Ärztin/Arzt Klinik
- > Assistenzärztin/Assistenzarzt
- > Praktikumsärztin/Praktikumsarzt

Psychologin/Psychologe Kinderpsychiatrie

- > Verantwortliche/r Psychologischer Dienst
- > Psychologin/Psychologe
- > Psychologin/Psychologe (Praktikant/in vor Master).
- > Psychologin/Psychologe (Praktikant/in nach Master).

Pflegefachfrau/-fachmann Kinderpsychiatrie:

- > Stationsleiter/in und Stellvertreter/in
- > Stationsleiter/in
- > stellvertr. Stationsleiter/in
- > Pflegefachfrau/-fachmann
- > Sozialpädagogin/Sozialpädagoge

Fachtherapeut/in Kinderpsychiatrie

- > Abteilungsleiter/in
- > Kunsttherapeut/in
- > Psychomotoriktherapeut/in
- > Musiktherapeut/in



Aktivierungstherapeut/in

- > Ergotherapeut/in
- > Praktikant/in in Ausbildung

Sozialarbeiter/in

- > Praktikant/in Sozialdienst

Lehrer/in

Seelsorger/in

Mitarbeiter/in Patiententransport

Ernährungsberater/in

## **6. Finanzdirektion (FIND)**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)

Verantwortliche/r für die Jugendlichen, die für Archivierungsarbeiten/Logistik angestellt werden (KSTV)

## **7. Raumplanungs-, Umwelt- und Baudirektion (RUBD)**

Berufsbildner/in (Lehrbetrieb)

### **7.1. Hochbauamt: (HBA)**

Verantwortliche/r für die Jugendlichen, die im Sommer für Reinigungsarbeiten angestellt werden

### **7.2. Bau- und Raumplanungsamt (BRPA)**

Verantwortliche/r für die Jugendlichen, die im Sommer für Reinigungsarbeiten angestellt werden

---