



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Anfrage 2025-GC-207

Wie hoch ist die Abwesenheitsquote beim Staat Freiburg?

Urheber:	Papaux David / Barras Eric
Anzahl Mitunterzeichner/innen:	0
Einreichung:	04.09.2025
Begründung:	---
Überweisung an den Staatsrat:	04.09.2025
Antwort des Staatsrats:	04.11.2025

I. Anfrage

Während sich die Staatsfinanzen verschlechtern und der Staatsrat – vorerst zumindest – jeglichen Stellenabbau in der Verwaltung ablehnt, fehlt in den Massnahmen des Programms zur Sanierung der Kantonsfinanzen 2026–2028 (PSKF) ein ganz wesentlicher Punkt, nämlich etwas gegen die Fehlzeiten beim Staatspersonal zu tun. Die kantonale Gesetzgebung ist diesbezüglich nämlich sehr nachsichtig, denn nach Artikel 76 StPR muss erst ab dem vierten Abwesenheitstag ein Arztzeugnis vorgelegt werden, was äusserst grosszügig ist.

Gerade in der jetzigen Zeit muss gewährleistet sein, dass hier kein Missbrauch betrieben wird. Wir stellen dem Staatsrat folgende Fragen:

1. An wie vielen Tagen fehlten die Mitarbeitenden des Staats Freiburg im Jahr 2022 durchschnittlich wegen einer nicht berufsbedingten Krankheit?
2. An wie vielen Tagen fehlten die Mitarbeitenden des Staats Freiburg im Jahr 2023 durchschnittlich wegen einer nicht berufsbedingten Krankheit?
3. An wie vielen Tagen fehlten die Mitarbeitenden des Staats Freiburg im Jahr 2024 durchschnittlich wegen einer nicht berufsbedingten Krankheit? Falls die Abwesenheitsquote über die drei Jahre zugenommen hat, welches sind die Ursachen dafür?
4. An wie vielen Tagen fehlten die Mitarbeitenden, die nicht dem StPG unterstellt sind, im Jahr 2024 durchschnittlich? Worauf ist eine allfällige Differenz zwischen den beiden Personalkategorien zurückzuführen?
5. Was will der Staat Freiburg zur Reduzierung der Fehlzeiten seiner Mitarbeitenden tun?

II. Antwort des Staatsrats

Der Staatsrat widmet der Problematik der Fehlzeiten in der kantonalen Verwaltung besondere Aufmerksamkeit. In diesem Rahmen hat die Stossrichtung 5 der HR-Politik des Staates die Einführung eines Konzepts zur Gesundheitsförderung ermöglicht, das insbesondere ein gezieltes Absenzenmanagement und Massnahmen zur Arbeitsplatzerhaltung umfasst. Dieses Konzept zielt darauf ab, die Angestellten auch in vulnerablen Situationen zu unterstützen, ihre Rückkehr an den Arbeitsplatz zu begünstigen und längeren Absenzen vorzubeugen.

In dieser Hinsicht setzt der Staatsrat, wie im Folgenden ausgeführt, regelmässig neue Massnahmen um, um die gesundheitsbedingte Abwesenheit seines Personals besser im Auge zu behalten.

1. Geltende Gesetzgebung

1.1. Frist für die Vorlage eines Arztzeugnisses

Bei Krankheit oder Unfall haben die Angestellten ihren Arbeitgeber unverzüglich über ihre Arbeitsunfähigkeit zu informieren. Sie können nicht einfach ohne Begründung der Arbeit fernbleiben, sonst drohen ihnen Sanktionen.

Zwar besteht eine Pflicht zur umgehenden Meldung, doch die Frist für die Vorlage des Arztzeugnisses beim Arbeitgeber muss angemessen sein und richtet sich nach den internen Richtlinien des Arbeitgebers. Dieser Punkt ist im Reglement über das Staatspersonal (StPR) wie folgt speziell geregelt:

Art. 76 Feststellung der nicht beruflich bedingten Krankheit – Bei Abwesenheit

¹ *Bei Abwesenheit wegen einer nicht beruflich bedingten Krankheit hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ab dem vierten aufeinander folgenden Tag der Dienstchefin oder dem Dienstchef ein Arztzeugnis zuzustellen, das der Vertrauensärztin oder dem Vertrauensarzt des Staates zur Beurteilung unterbreitet werden kann.*

² *Bei lang dauernder Abwesenheit oder im Falle wiederholter kurzer Abwesenheit können die Direktion, die Anstalt oder das Amt für Personal und Organisation jederzeit ein Arztzeugnis oder eine Untersuchung der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters durch die Vertrauensärztin oder den Vertrauensarzt des Staates verlangen.*

³ *Die Auszahlung des Gehalts wird ausgesetzt, falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter trotz Mahnung das Arztzeugnis nicht vorlegt oder sich der verlangten Untersuchung nicht unterzieht.*

Nach Artikel 76 Abs. 2 StPR kann die Anstellungsbehörde jederzeit ein Arztzeugnis verlangen. Die Anstellungsbehörde hat nämlich das Recht, ab dem ersten Tag der Abwesenheit jederzeit ein Arztzeugnis zu verlangen, insbesondere wenn sie Zweifel an der Richtigkeit der von der Arbeitnehmerin oder vom Arbeitnehmer angegebenen Gründe hat – beispielsweise bei wiederholten Absenzen am Wochenende oder vor Feiertagen. Diese Befugnis ergibt sich aus dem Recht des Arbeitgebers, besondere Anweisungen zu erteilen. In der Praxis machen die Anstellungsbehörden immer wieder von der Möglichkeit Gebrauch, insbesondere bei Kurzzeitausenzen ab dem ersten Tag der Abwesenheit ein Arztzeugnis zu verlangen, was als sehr abschreckend gilt und Missbrauch verhindern kann.

Auch in den Richtlinien vom 15. Juni 2009 über die Arbeitszeiterfassung und -verwaltung steht, wann dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis vorgelegt werden muss.

Arztzeugnis: Ab dem vierten Abwesenheitstag müssen die Mitarbeitenden ein Arztzeugnis vorlegen. Dieses bescheinigt die Dauer der Abwesenheit und den Umfang der Arbeitsfähigkeit für die beim Staat ausgeübte Tätigkeit. Eine Arbeitsunfähigkeit, die am Freitagmorgen beginnt und bis Montagabend dauert, entspricht vier Abwesenheitstagen, und es muss dafür somit ein Arztzeugnis vorgelegt werden.

Das bedeutet, dass ab dem dritten vollständigen Abwesenheitstag ein Arztzeugnis verlangt wird. Ausserdem werden die Wochenendtage bei der Berechnung der Abwesenheitsdauer mitgezählt.

Die Begründung für die dreitägige Frist für die Vorlage des Arztzeugnisses beruht in erster Linie auf praktischen Überlegungen. Damit soll eine unnötige Überlastung der Arztpraxen vermieden werden, insbesondere bei leichten oder nicht lange dauernden Erkrankungen, bei denen nicht immer gleich ab dem ersten Tag eine Konsultation erforderlich ist. Auf diese Weise werden die medizinischen Ressourcen geschont und gleichzeitig eine angemessene Weiterbehandlung bei längeren Abwesenheiten sichergestellt.

Zusammenfassend lässt sich sagen, dass die für das Staatspersonal geltende Regelung zur Vorlage eines Arztzeugnisses auf einem ausgewogenen und verhältnismässigen Ansatz beruht. Sie entspricht den verwaltungstechnischen Anforderungen und ist gleichzeitig an die Realitäten in der Praxis angepasst. So wird die Anstellungsbehörde bei Verdacht auf Missbrauch ab dem ersten Tag der Abwesenheit ein Arztzeugnis verlangen. Umgekehrt wird in Fällen ohne spezielle Schwierigkeiten mit der Frist von drei vollständigen Abwesenheitstagen eine unnötige Überlastung der Arztpraxen des Kantons vermieden.

1.2. Weitere HR-Instrumente zur Vermeidung von gesundheitsbedingten Fehlzeiten

Zur Unterstützung von Angestellten mit gesundheitlichen Problemen und zur Vermeidung von arbeitsbedingtem Leidensdruck hat der Arbeitgeber Staat gezielte Präventionsmassnahmen getroffen. Dazu gehört die Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales (CESS), eine Organisationseinheit mit einem vertraulichen und freiwilligen Unterstützungsangebot für das gesamte Personal des Staates Freiburg. Die CESS bietet eine persönliche Betreuung für Personen in schwierigen Situationen an, sei es bei körperlichen oder psychischen Gesundheitsproblemen oder bei zwischenmenschlichen Spannungen am Arbeitsplatz. Diese Unterstützung begünstigt eine frühzeitige Problembewältigung, bevor sich die Situation so weit verschlechtert, dass eine Krankschreibung erforderlich wird.

Ergänzend dazu werden spezifische Massnahmen im Rahmen der Prävention psychosozialer Risiken getroffen. Solche Risiken, die häufig mit einer schlechten Arbeitsorganisation oder einem gestörten Arbeitsklima zusammenhängen, können sich in verschiedenen Formen äussern: Dauerstress, Erschöpfung, Burn-out oder auch Persönlichkeitsverletzung. Ziel der Prävention psychosozialer Risiken ist es, die Arbeitsbedingungen zu verbessern, die Managementkompetenzen zu stärken, um Warnsignale zu erkennen, und frühzeitig einzugreifen.

2. Antworten auf die Fragen

Der Staatsrat beantwortet die Fragen wie folgt:

- 1. An wie vielen Tagen fehlten die Mitarbeitenden des Staats Freiburg im Jahr 2022 durchschnittlich wegen einer nicht berufsbedingten Krankheit?*
- 2. An wie vielen Tagen fehlten die Mitarbeitenden des Staats Freiburg im Jahr 2023 durchschnittlich wegen einer nicht berufsbedingten Krankheit?*

3. *An wie vielen Tagen fehlten die Mitarbeitenden des Staates Freiburg im Jahr 2024 durchschnittlich wegen einer nicht berufsbedingten Krankheit? Falls die Abwesenheitsquote über die drei Jahre zugenommen hat, welches sind die Ursachen dafür?*

Die Anzahl der Abwesenheitstage der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter des Staates Freiburg wegen nicht berufsbedingter Krankheiten betrug im Jahr 2022 durchschnittlich 9,1 Tage, im Jahr 2023 8,5 Tage und im Jahr 2024 9,2 Tage. Dabei muss gesagt werden, dass sich diese Zahlen auf ganz unterschiedliche Realitäten beziehen, nämlich auf längere Abwesenheiten und auf die Summe von kurzen Abwesenheiten.

Überdies konnten nicht alle Absenzen des Staatspersonals berücksichtigt werden, da sie nicht alle gleich erfasst werden. So werden beispielsweise für die Lehrkräfte der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten und des Amtes für Berufsbildung, die mit dem gleichen Absenzenverwaltungssystem arbeiten, nur die mit Arztzeugnis bescheinigten längeren Abwesenheiten erfasst und für die gesamte Abwesenheitsdauer berücksichtigt, auch wenn die Abwesenheit in die Schulferien fällt. Da die Lehrpersonen kurze in die Schulferienzeit fallende Erkrankungen hingegen nicht melden, können diese Abwesenheiten nicht erfasst werden und sind demnach in den gelieferten Zahlen nicht enthalten. An der HES-SO//FR werden nur die Langzeitabsenzen erfasst.

4. *An wie vielen Tagen fehlten die Mitarbeitenden, die nicht dem StPG unterstellt sind, im Jahr 2024 durchschnittlich? Worauf ist eine allfällige Differenz zwischen den beiden Personalkategorien zurückzuführen?*

Lernende und Praktikantinnen/Praktikanten beim Staat sind nicht dem StPG unterstellt, sondern werden nach OR angestellt. Im Jahr 2024 fehlten sie durchschnittlich an 7,9 Tagen wegen Nichtberufskrankheit.

5. *Was will der Staat Freiburg zur Reduzierung der Fehlzeiten seiner Mitarbeitenden tun?*

Die Revision der Verordnung über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall wird demnächst in die Vernehmlassung gegeben. Mit dieser Revision soll die schrittweise Wiederaufnahme der Arbeit nach langdauernder Krankheit in Teilzeit begünstigt werden, ein für den Arbeitgeber vorteilhafter Ansatz, da davon auszugehen ist, dass er zur Senkung der Fehlzeitenquote und der damit verbundenen Kosten beitragen wird.

Die zentrale Massnahme besteht darin, dass für eine engmaschigere medizinische Betreuung bei längeren Absenzen alle krankheitsbedingten Abwesenheiten von mehr als 90 Tagen systematisch an die Vertrauensärztin des Arbeitgebers Staat weitergeleitet werden. Die Vertrauensärztin hat die Aufgabe, mit dem behandelnden Arzt oder der behandelnden Ärztin der oder des Angestellten Kontakt aufzunehmen, um die tatsächliche Arbeitsunfähigkeit zu beurteilen und die Möglichkeit einer – wenn auch nur teilweisen – Wiederaufnahme der Arbeit zu prüfen.

Von dieser Massnahme ist folgender Nutzen zu erwarten:

- > Der Arbeitgeber Staat nimmt eine proaktive Haltung ein: Er nimmt nicht nur die Arztzeugnisse entgegen, sondern hat auch effektiv die Kontrolle über die Absenzen.
- > Sie ermöglicht eine neutrale medizinische Zweitmeinung.
- > Die Vertrauensärztin überprüft das tatsächliche Vorliegen einer Arbeitsunfähigkeit, was dazu beiträgt, Missbräuche zu verhindern und für ein faires Absenzenmanagement zu sorgen.

Der Staatsrat ist überzeugt, dass gezielte Massnahmen für ein proaktives Absenzenmanagement sinnvoll und wirtschaftlich vorteilhaft sind. Obwohl er der Ansicht ist, dass die derzeit geltenden Massnahmen sowie die Massnahmen, die demnächst umgesetzt werden sollen, eine gute Lösung für die Herausforderungen im Zusammenhang mit gesundheitsbedingten Abwesenheiten sind, wird er weiterhin aufmerksam verfolgen, wie sich der Absentismus entwickelt und gegebenenfalls adäquate und gezielte Massnahmen ergreifen.