Verordnung über die Wiedereingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen (WEV)

vom 24.09.2024 (Fassung in Kraft getreten am 01.10.2024)

Der Staatsrat des Kantons Freiburg

gestützt auf Artikel 4 Abs. 1 Bst. h und i des Gesetzes vom 17. Oktober 2001 über das Staatspersonal (StPG);

gestützt auf das Reglement vom 17. Dezember 2002 über das Staatspersonal (StPR);

gestützt auf die Verordnung vom 18. Dezember 2018 über die Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales;

auf Antrag der Finanzdirektion,

beschliesst:

Art. 1 Zweck

[1] Diese Verordnung bezweckt:

a) die Förderung der Weiterbeschäftigung von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern des Staates Freiburg mit gesundheitlichen Einschränkungen;

b) die Wahrung der Anspruchsberechtigung auf Leistungen der Sozialversicherungen oder des Zugangs zum Sozialleistungsangebot des Arbeitgebers Staat;

c) das Angebot einer sozialen und beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung;

d) die Unterstützung bestehender Eingliederungs- und Wiedereingliederungsprojekte;

e) die Intervention in Sonderfällen, in denen das schweizerische Sozialversicherungssystem nicht greift.

Art. 2 Geltungsbereich

[1] Diese Verordnung gilt in erster Linie für Mitarbeitende des Staates Freiburg, die während einer Erwerbstätigkeit im Dienst des Staates im Sinne von Artikel 2 StPG [1)] von dauerhaften gesundheitlichen Einschränkungen betroffen werden.

[2] Sind ausreichende finanzielle Mittel vorhanden, so gilt sie auch für Personen, die eine Umschulung beim Staat Freiburg absolviert haben und für die es ein konkretes Projekt zur Eingliederung in Zusammenarbeit mit einer Anstellungsbehörde des Staates gibt.

Art. 3 Begriffe

[1] Unter Wiedereingliederung ist die Rückkehr einer Person an ihren bisherigen oder einen anderen angepassten Arbeitsplatz nach längerer Arbeitsunfähigkeit oder einer Arbeitsunfähigkeit aufgrund einer gesundheitlichen Einschränkung zu verstehen.

[2] Gesundheit ist ein Zustand des vollständigen körperlichen, geistigen und sozialen Wohlbefindens, und nicht nur das Fehlen von Krankheit oder Gebrechen. Das Zusammenspiel biologischer, psychologischer und sozialer Faktoren spielt sowohl bei der Erhaltung als auch bei der Beeinträchtigung der Gesundheit eine Rolle.

[3] Schwierigkeiten bei der beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung sind Situationen, in denen die Beschäftigungsfähigkeit einer Person, das heisst ihre Fähigkeit, einen Arbeitsplatz zu finden und zu behalten, beruflich weiterzukommen und sich während des gesamten Arbeitslebens auf Veränderungen einzustellen, problematisch ist.

Art. 4 Meldung

[1] Alle Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen können sich gemäss der Verordnung über die Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales bei der Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales (CESS) [2)] melden und einen Anstellungsantrag stellen.

[2] Jede Anstellungsbehörde, die bereit ist, Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen zur Wiedereingliederung anzustellen oder die den Anstellungsantrag einer Person, die in ihrer Einheit eine Umschulung absolviert, unterstützen möchten, kann sich bei der CESS melden.

---

1) SGF 122.70.1
2) SGF 122.70.15

Art. 5 Anstellungsantrag

[1] Der Anstellungsantrag kann von der Person mit einer gesundheitlichen Einschränkung selbst und/oder von einer Anstellungsbehörde bei der CESS eingereicht werden.

[2] Der Anstellungsantrag ist Bestandteil des bei der CESS angelegten Dossiers. Er umfasst ein Bewerbungsdossier der Person mit einer gesundheitlichen Einschränkung mit:

a) Lebenslauf;

b) Motivationsschreiben;

c) ärztlichem Gutachten mit den Möglichkeiten und Einschränkungen;

d) Bestandsaufnahme der bis zum Zeitpunkt der Beantragung unternommenen Schritte zur Wiedereingliederung;

e) Unterstützung des Wiedereingliederungsprojekts durch eine Anstellungsbehörde.

Art. 6 Anstellungsentscheid

[1] Die CESS prüft vorab jeden einzelnen Antrag darauf hin, ob die Voraussetzungen nach dieser Verordnung eingehalten werden und ob er begründet ist. Dabei trägt sie insbesondere folgenden Punkten Rechnung:

a) Zugehörigkeit der Person zur Zielgruppe;

b) Budgetmittel für die Lohnkostenfinanzierung;

c) Gesundheitszustand der Person;

d) mögliche Arbeitsplatzanpassung an die Möglichkeiten der Person;

e) Beschäftigungsfähigkeit der Person;

f) familiäre, psychosoziale und finanzielle Situation der Person.

[2] Anschliessend leitet die CESS den Finanzierungsantrag an die Vorsteherin oder den Vorsteher des Amts für Personal und Organisation (POA) weiter.

[3] Die Finanzierung muss von der Vorsteherin oder vom Vorsteher des POA validiert werden.

[4] Die CESS informiert die Person mit einer gesundheitlichen Einschränkung und/oder die antragstellende Anstellungsbehörde über die Genehmigung oder Ablehnung eines Antrags oder über das Fehlen der nötigen finanziellen Mittel.

Art. 7 Fallverfolgung

[1] Für jeden Anstellungsantrag wird ein elektronisches Dossier gemäss den Artikeln 12-16 der Verordnung über die CESS [3)] angelegt.

[2] Die CESS zieht mindestens einmal pro Jahr Bilanz über die Wiedereingliederungsziele für jeden laufenden Fall.

Art. 8 Anstellungsvertrag

[1] Der Anstellungsvertrag wird von der Anstellungsbehörde ausgestellt. Die Finanzierungsquelle (Wiedereingliederungskredit) wird darin ausdrücklich angegeben.

[2] Die Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen sind der Gesetzgebung über das Staatspersonal unterstellt.

[3] Die Entlöhnung richtet sich nach der Lohnskala und der Funktionseinreihung des Staatspersonals; das POA muss dazu Stellung nehmen.

[4] In Ausnahmefällen kann der Lohn als fester Betrag oder Stundenlohn ausgezahlt werden.

[5] Grundsätzlich wird der Beschäftigungsgrad unter Berücksichtigung des Invaliditätsgrades der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, ihrer oder seiner Arbeitsfähigkeit und -einschränkungen sowie der Möglichkeiten der Anstellungsbehörde festgelegt.

Art. 9 Anstellungsdauer

[1] Mitarbeitende mit gesundheitlichen Einschränkungen werden mit einem befristeten Arbeitsvertrag angestellt.

[2] Die Anstellungsbehörde verpflichtet sich, so weit wie möglich die natürliche Personalfluktuation, die Umwandlung oder die Schaffung von Stellen zu nutzen, um die nach Absatz 1 angestellte Person nach Ablauf ihres Vertrags im Stellenetat der Verwaltungseinheit anzustellen.

[3] Eine nach Absatz 1 angestellte Person kann vor Ablauf des befristeten Arbeitsverhältnisses, grundsätzlich mit einer Frist von einem Monat zum Monatsende, freigestellt werden, wenn sie ein neues, unbefristetes Arbeitsverhältnis erhält.

Art. 10 Finanzierung

[1] Die Finanzierung der Anstellung von Mitarbeitenden mit einer gesundheitlichen Einschränkung erfolgt über einen jährlichen Kredit, der im ordentlichen Voranschlag eingestellt wird.

[3)] SGF 122.70.15

[2] Die Lohnkosten für die Anstellung einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters mit einer gesundheitlichen Einschränkung werden in den Konten der betroffenen Verwaltungseinheit oder Anstalt verbucht.

[3] Eine Stelle, die von einer Person mit einer gesundheitlichen Einschränkung im Sinne dieser Verordnung besetzt wird, zählt nicht zum Stellenetat des Staatspersonals.

[4] Ist der entsprechende Kredit ausgeschöpft, so haben die Mitarbeitenden des Staates im Sinne der Artikel 2 und 3 StPG [4)] Vorrang vor allen anderen Personen im Sinne von Artikel 2 Abs. 2 dieser Verordnung.

Art. 11 Übergangsbestimmung

[1] Für die Mitarbeitenden, deren Lohn zum Zeitpunkt des Inkrafttretens dieser Verordnung in Anwendung des Beschlusses vom 25. Februar 1992 über die Anstellung invalider Personen finanziert wird, ändert sich nichts an den Anstellungsbedingungen bis zum Ende ihres Anstellungsverhältnisses.

4) SGF 122.70.1

Änderungstabelle – Nach Beschlussdatum

Beschluss	Berührtes Element	Änderungstyp	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
24.09.2024	Erlass	Grunderlass	01.10.2024	2024_065

Änderungstabelle – Nach Artikel

Berührtes Element	Änderungstyp	Beschluss	Inkrafttreten	Quelle (ASF seit 2002)
Erlass	Grunderlass	24.09.2024	01.10.2024	2024_065