

Kommentar zur Verordnung über die Finanzierung der Wiedereingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen (Wiedereingliederungsverordnung, FWEV)

Kommentar der Bestimmungen

1 Zweck und Geltungsbereich

Artikel 1 – Zweck

Der Staat als Arbeitgeber fördert den Erhalt von Arbeitsplätzen oder den Zugang zu Arbeitsplätzen für Menschen mit gesundheitlichen Beeinträchtigungen und trägt dazu bei, die Risiken einer Prekarisierung, die sich aus gesundheitlichen Einschränkungen ergeben können, zu verringern. Diese Vision steht im Zeichen der Umsetzung der Personalpolitik des Arbeitgebers Staat (vgl. Gesetz über das Staatspersonal StPG, Art. 4, Bst. h+i). So hat der Arbeitgeber Staat diese Vision durch ein Budget umgesetzt, das die befristete Anstellung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen ermöglicht. Dieses Budget dient zwar der Wiedereingliederung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen, bleibt aber subsidiär zum schweizerischen Sozialversicherungssystem und kann dieses nicht ersetzen.

Als gesundheitliche Einschränkung gilt jede Beeinträchtigung körperlicher oder psychischer Art sowie jede Beeinträchtigung, die auf ein Geburtsgebrechen, eine Krankheit oder einen Unfall zurückzuführen ist.

Als Schwierigkeiten bei der sozialen und beruflichen Eingliederung oder Wiedereingliederung gelten Situationen, in denen die Person Teil von Eingliederungs- und Wiedereingliederungsprojekten ist oder deren bessere Beschäftigungsfähigkeit eine erste Erfahrung in einem neuen Berufsfeld erfordern würde, insbesondere aufgrund eines Gesundheitsproblems.

Als Personen, die keinen Anspruch auf Leistungen der Sozialversicherungen haben, gelten Personen, die nicht unter die Kriterien der schweizerischen Sozialversicherungen (z.B. nicht als invalidisierend anerkannte Krankheit gemäss IV, ungenügende Beitragsdauer, Wartefrist, ...) oder des Arbeitgebers Staat (z.B. AHV-Überbrückungsrente) fallen, oder Personen, die durch die Maschen des sozialen Netzes gefallen sind.

Artikel 2 – Geltungsbereich

Abs. 1

Gilt auch für ehemalige Mitarbeitende, prinzipiell nachdem ihr Anspruch auf Gehaltsfortzahlung gemäss Verordnung über die Lohngarantie des Staatspersonals bei Krankheit und Unfall erloschen ist.

Unter Staat sind alle Verwaltungseinheiten des Staates sowie die Anstalten mit eigener Rechtspersönlichkeit, das Sekretariat des Grossen Rates und die Gerichtsbehörden zu verstehen.

Abs. 2

Bei ausreichend verfügbaren finanziellen Mitteln können Anstellungen von Personen, die noch nie für den Staat Freiburg gearbeitet haben, in Betracht gezogen werden, wenn sie von Anstellungsbehörden unterstützt werden, insbesondere nachdem Eingliederungspraktika absolviert wurden. Die in diesem Artikel erwähnten Eingliederungspraktika sind Praktika, die von der IV-Stelle oder von der Interinstitutionellen Zusammenarbeit (IIZ) in Auftrag gegeben werden. Ausnahmsweise kann das Kriterium des von der IV-Stelle in Auftrag gegebenen beruflichen Eingliederungspraktikums nicht berücksichtigt werden, wenn die Person eine Vollrente bezieht und ein konkretes Projekt hat, das von einer auf kantonaler Ebene im Bereich der sozialen und beruflichen Integration anerkannten Institution unterstützt wird (z.B. Pro Infirmis, IIZ).

2 Prüfung des Antrags

Artikel 3 – Meldung

Die Beratungsstelle Espace Gesundheit-Soziales (CESS) nimmt die Meldungen auf, die von Mitarbeitenden mit gesundheitlichen Einschränkungen oder von Anstellungsbehörden, die ein Projekt zur beruflichen Wiedereingliederung unterstützen möchten, eingehen.

Artikel 4 – Beantragung einer Anstellungsprüfung

Abs. 1

--

Abs. 2

Ein konkreter beruflicher Plan (definiertes berufliches Ziel, realistischer und für die Person erreichbarer Arbeitskontext) muss im Antrag auf Anstellungsprüfung enthalten sein. Wichtig ist auch, dass abgeklärt wird, was in medizinischer Hinsicht möglich ist und welche Einschränkungen es gibt, damit das Berufsprojekt nachhaltig sein kann. Die Unterstützung durch eine Anstellungsbehörde ist ebenfalls grundlegend, da es diese für eine Anstellung braucht.

Artikel 5 – Finanzierungsentscheid

Abs. 1

Die Beratungsstelle CESS prüft, ob die formalen Voraussetzungen erfüllt sind, insbesondere die Zugehörigkeit der Person zur Zielgruppe, die Übereinstimmung zwischen dem Antrag und dem Zweck dieser Verordnung und die Verfügbarkeit der gewünschten finanziellen Mittel.

Jeder Einzelfall wird einer Gesamtanalyse unterzogen. Berücksichtigt werden der Gesundheitszustand, die Eingliederungsmöglichkeit, die Anpassungsfähigkeit des Arbeitsplatzes an die Fähigkeiten der Person, die Familiensituation, die finanzielle Situation, die Bedeutung der Arbeit für die Person, die Beschäftigungsfähigkeit usw. Diese Analyse fusst auf einer einheitlichen Praxis der Beratungsstelle CESS zur Gewährleistung der Gleichbehandlung der Angestellten.

Gleichzeitig beurteilt die Beratungsstelle CESS die psychosoziale Situation der betroffenen Person, so zum Beispiel (nicht abschliessend): familiäre Situation, finanzielle Situation, Alter, Funktion beim Staat, Dienstalter beim Staat.

Während des gesamten Verfahrens setzt sich die Beratungsstelle CESS für eine einheitliche Anwendung der Anstellungsbedingungen der Betroffenen ein. Was die Lohnaspekte betrifft, so wird die Stellungnahme der Abteilung «Entlohnung und Personaladministration» des POA (SPO-REAP) zur Bestätigung der Richtigkeit der Lohndaten eingeholt.

Abs. 2 – 3

Jeder Finanzierungsantrag wird von der Chefin/vom Chef der Beratungsstelle CESS geprüft und anschliessend der Chefin/dem Chef des POA zur Validierung der Finanzierung unterbreitet.

Abs. 4

--

Artikel 6 – Fallverfolgung

Jeder Fall wird von der Beratungsstelle CESS verfolgt. Sowohl die angestellte Person als auch die betreffende Anstellungsbehörde wirken bei der Bilanz über die Wiedereingliederungsziele mit.

3 Vertrag und Finanzierung

Artikel 7 – Anstellungsvertrag

Abs. 1

--

Abs. 2

Auch wenn die Anstellung der Person über den Wiedereingliederungskredit finanziert wird, hat die betroffene Person alle Rechten und Pflichten, die sich aus der Gesetzgebung für das Staatspersonal ergeben (z.B.: ZEB, StPG-Verfahren, Lohngarantie usw.).

Abs. 3

Beim Ausscheiden der Person wird ihre Stelle nicht automatisch neu besetzt.

Abs. 4

Das Gehalt wird nach dem üblichen Verfahren beim Staat Freiburg festgesetzt, mit Stellungnahme des POA (Abteilung Entlohnung und Personaladministration). Die vorherigen Lohnbedingungen der betroffenen Person (bei ihrer früheren Anstellung) können nicht garantiert werden.

Abs. 5

Dieser Absatz bezieht sich beispielsweise auf den Fall bezahlter Praktika oder Anstellungen im Stundenlohn über Wiedereingliederungsprojekte.

Abs. 6

Sonderregelungen sind möglich in Fällen, in denen die Arbeitsleistung der betroffenen Person von ihrem Beschäftigungsgrad abweicht (z.B. eine Anstellung zu 60% verteilt auf 4 Tage).

Artikel 8 – Anstellungsdauer

Abs. 1

Die erste Anstellung ist auf maximal ein Jahr begrenzt, um den wieder besser gewordenen Gesundheitszustand der Person zu festigen und gleichzeitig einen Anspruch bei anderen Sozialversicherungen, insbesondere der Arbeitslosenversicherung, zu begründen.

Bei Vertragsverlängerung werden verschiedene Faktoren berücksichtigt:

- Alter der betroffenen Person, besonders bei über 55-Jährigen bei der ersten Anstellung oder um einen Anspruch auf einen Vorbezug der AHV-Rente zu ermöglichen;
- Dienstalter, insbesondere um die erforderliche Anzahl Dienstaltersjahre für den Anspruch auf gewisse Leistungen zu erhalten (z.B. derzeit 13 Dienstaltersjahre für den Anspruch auf den vom Arbeitgeber finanzierten AHV-Vorschuss);
- voraussichtliche Möglichkeit der betroffenen Person, auf dem freien Arbeitsmarkt eine Stelle zu finden;
- Abdeckung eines Teils über das ordentliche Stellenbudget;
- psychosoziale Kriterien.

Abs. 2

Mit natürlicher Personalfluktuation sind beispielsweise Pensionierungen, Kündigungen, Reduktion des Beschäftigungsgrads usw. gemeint.

Die Mitwirkung der Anstellungsbehörde ist grundlegend, um eine Person mit einer gesundheitlichen Einschränkung über ihre Anstellung im Personalbestand der Verwaltungseinheit nachhaltig zu integrieren, insbesondere dadurch, dass der über den Kredit angestellten Person Vorrang gegeben wird, wenn eine Stelle ausgeschrieben wird, sofern sie für die Stelle geeignet ist. In der Praxis zeigt sich auch, dass oft keine Stellen zu besetzen sind, die Anstellungsbehörde eine Anstellung aber ganz oder teilweise über «Reststellen» im Stellenetat oder über Pauschalbeträge finanzieren kann.

Es gibt jedoch auch Stellen mit «massgeschneidertem» Pflichtenheft, d.h. Stellen, die nicht in den «Standardbestand» der von einer Anstellungsbehörde benötigten Stellen passen würden und für die faktisch keine eigentliche Anstellung im Rahmen des Stellenetats möglich ist. Es besteht ein grosser Unterschied zwischen einer überzähligen Stelle mit massgeschneidertem Pflichtenheft (akzeptabel aufgrund der Tatsache, dass sie überzählig ist) und einer Stelle im Rahmen des Stellenetats, die definitionsgemäss nicht unbedingt die gesundheitlichen Einschränkungen der Person berücksichtigen kann. Es geht also nie ganz auf, auch wenn klar ist, dass die Wiedereingliederung im Idealfall in Form einer «Normalisierung» der Stelle erfolgt. Wie François Ansermet so schön zusammenfassend formuliert hat, besteht die Würde einer Gesellschaft darin, denjenigen gerecht zu werden, die keinen Platz in ihr finden. Es gehört zu einem solchen Wiedereingliederungskredit, dass er nicht nur auf Eingliederung, sondern auch auf Differenzierung und damit auf die Idee der Pluralität/Diversität abzielen kann.

Abs. 3 :

Je nach den zuvor definierten Wiedereingliederungszielen kann während der Anstellungsdauer von der angestellten Person verlangt werden, dass sie Arbeitssuche im Hinblick auf eine feste Anstellung betreibt. Die mögliche erleichterte Freistellung bei einer über den Wiedereingliederungskredit finanzierten Anstellung trägt zur Erreichung der angestrebten Ziele bei.

Artikel 9 – Finanzierung

Im Budget ist ein Betrag von 2 Millionen Franken für die Anstellung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen vorgesehen.

Gegenwärtig entscheiden zwei Anstellungsbehörden, das HFR und das FNPG, autonom über die Anstellung von Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen über ein spezifisches Budget. Um eine Gleichbehandlung des gesamten Staatspersonals zu gewährleisten, wird diese Zuständigkeit ab dem Inkrafttreten der vorliegenden Verordnung zentralisiert.

Die Staatsangestellten haben weiterhin Vorrang bei Anstellungen, die über diesen Kredit finanziert werden, insbesondere wenn das entsprechende Budget begrenzt oder ausgeschöpft ist.

Ist der Jahresbetrag des Budgets zum Zeitpunkt des Anstellungsantrags der betroffenen Person erreicht, so setzt die Beratungsstelle CESS die Person auf eine Warteliste. Die Personen auf der Warteliste werden in zeitlicher Reihenfolge und nach Massgabe der zur Verfügung stehenden Beträge angestellt.

Abs. 2

--

4 Übergangs- und Schlussbestimmungen

Artikel 10 – Aufhebung bisherigen Rechts

--

Artikel 11 – Übergangsrecht

In der Vergangenheit, bevor die Beratungsstelle CESS die Verwaltung dieses Budgets übernommen hat, wurden unbefristete Anstellungsverträge ausgestellt. Nachdem der verfügbare Kreditbetrag ausgeschöpft war, waren während mehreren Jahren keine Neuanstellungen möglich. Damit dieser Kredit weiterläuft und seinen Zweck, Menschen mit gesundheitlichen Einschränkungen zu helfen, weiterhin erfüllen kann, können mit der neuen Praxis künftig nur noch befristeten Arbeitsverträge ausgestellt werden. Dies garantiert eine Personalrotation unter den Personen, die unterstützt werden.

Die derzeit geltenden unbefristeten Arbeitsverträge bleiben gültig bis zum Ausscheiden der betroffenen Personen. Danach werden die Stellen nicht neu besetzt, und die Dienststellen können, falls sie daran interessiert sind, der Beratungsstelle CESS mitteilen, dass sie eine weitere Person mit gesundheitlichen Einschränkungen anstellen möchten.