



Antwort des Staatsrats auf einen parlamentarischen Vorstoss

Anfrage Chantal Pythoud-Gaillard / Marie-Christine Baechler
Gesundheit am Arbeitsplatz in unserem Kanton

2014-CE-161

I. Anfrage

Im Arbeitsgesetz (ArG) und in seinen Verordnungen steht Folgendes:

Der Arbeitgeber muss alle Massnahmen treffen, die nötig sind, um den Gesundheitsschutz zu wahren und zu verbessern und die physische und psychische Gesundheit der Arbeitnehmer zu gewährleisten. Insbesondere muss er dafür sorgen, dass:

- > ergonomisch und hygienisch gute Arbeitsbedingungen herrschen;
- > die Gesundheit nicht durch schädliche und belastigende physikalische, chemische und biologische Einflüsse beeinträchtigt wird;
- > eine übermässig starke oder allzu einseitige Beanspruchung vermieden wird;
- > die Arbeit geeignet organisiert wird.

Die Bestimmungen zu den Arbeits- und Ruhezeiten stellen für den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz ein Schlüsselement dar. Insofern bleibt das Führen einer detaillierten Dokumentation eine grundlegende Anforderung.

Das Kapitel «Sonderschutz von Frauen» behandelt unter anderem den Schutz der Gesundheit von schwangeren Frauen.

Der Arbeitgeber muss dafür sorgen, dass die physische und psychische Integrität des Arbeitnehmers gewahrt bleibt, was auch die Achtung seiner Persönlichkeit einschliesst. Der Arbeitgeber hat diese Forderung nicht nur selbst einzuhalten, sondern hat auch dafür zu sorgen, dass die persönliche Integrität ebenfalls durch die anderen Arbeitnehmer und allenfalls durch die Kunden respektiert wird. Zu den Eingriffen in die persönliche Integrität zählen z.B. sexuelle Belästigung und Mobbing oder Diskriminierungen aufgrund des Geschlechts, der Rasse oder der Religion.

Die Behörde kann in diesen Fällen vor allem vorbeugend tätig sein (Information, Beratung und Sensibilisierung in den Betrieben), aber auch im Problemfall eingreifen. Dazu sollte sie über in diesen Bereichen geschultes Personal verfügen. Namentlich bei der sexuellen Belästigung sollte sich das Opfer an eine Person des gleichen Geschlechts wenden können.

Wir stellen dem Staatsrat deshalb folgende Fragen:

1. Wie wird der Vollzug dieser Verordnungen zum ArG innerhalb der Dienststellen des Staats, in den Gemeinden und in den Privatbetrieben kontrolliert?
2. Wie sind diese Kontrollen organisiert?
3. Welche Mittel werden für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz bereitgestellt? Werden Präventionskampagnen durchgeführt?
4. Gibt es in unserem Kanton Arbeitsärztinnen und Arbeitsärzte?

15. Juli 2014

II. Antwort des Staatsrats

1. *Wie wird der Vollzug dieser Verordnungen zum ArG innerhalb der Dienststellen des Staats, in den Gemeinden und in den Privatbetrieben kontrolliert?*

Die Bundesgesetzgebung über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel ist in mehrere Abschnitte gegliedert und sieht für gewisse Gruppen von Betrieben oder Arbeitnehmenden Sonderbestimmungen vor. Daher muss bei den geltenden Vorschriften und bei der Arbeit der Aufsichtsbehörden zwischen den verschiedenen Tätigkeitsbereichen und/oder Betriebsarten unterschieden werden.

In der Landwirtschaft z.B. gilt einzig die arbeitsgesetzliche Bestimmung über das Mindestalter (13 Jahre), während Betriebe der Lebensmittelindustrie allen Vorschriften des Bundesgesetzes über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel und dessen Verordnungen unterstellt sind. Diese Unterscheidung beeinflusst die Arbeit der Aufsichts- und Vollzugsbehörden auf entscheidende Weise. Zudem gilt zu bemerken, dass die Verantwortung über die Einführung von Massnahmen, die in der Gesetzgebung über die Arbeit in Industrie, Gewerbe und Handel verlangt werden, allein beim Arbeitgeber liegt.

Im 4. Abschnitt des 2. Kapitels des kantonalen Gesetzes über die Beschäftigung und den Arbeitsmarkt (BAMG, SGF 866.1.1) wird der Vollzug des ArG und seiner Verordnungen dem Arbeitsinspektorat übertragen, das dem Amt für den Arbeitsmarkt angeschlossen ist. Im Rahmen Ihrer Befugnisse können die Arbeitsinspektorinnen und -inspektoren und die Arbeitshygienikerinnen und -hygieniker gezielte Einsätze aufgrund von Risiken in einer Betriebsgruppe oder einer bestimmten Branche führen. Sie können aber auch vom Arbeitgeber oder von den Arbeitnehmenden gerufen werden, um sicherzustellen, dass geeignete Massnahmen für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz im Betrieb getroffen werden.

- > **Sicherheit und Gesundheitsschutz:** Unterstützung und Ansporn bzw. Verpflichtung der Betriebe, physischen, chemischen, biologischen, psychischen und ergonomischen Belastungen vorzubeugen und sie zu beheben. Schutz von besonderen Arbeitnehmergruppen, z.B. jugendliche Arbeitnehmende und schwangere Frauen.
- > **Risikoprävention:** Unterstützung der Arbeitgeber bei der Aufstellung von Massnahmen zur Vorbeugung von Risiken in ihrem Betrieb, insbesondere gestützt auf die Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie)¹, die den Beizug von Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit empfiehlt. Regelmässige Prüfung der eingeführten Massnahmen.
- > **Arbeitsräume:** Beantwortung von Fragen über Bau und Umbau von Arbeitsräumen. Planbegutachtungen für Baubewilligungen von Handwerksbetrieben. Plangenehmigungsverfahren (Plangenehmigung und anschliessende Ausstellung der Betriebsbewilligung) bei industriellen Betrieben und/oder Betrieben mit besonderen Gefahren.
- > **Arbeitszeiten:** Beratung und Kontrolle über die Einhaltung der Vorschriften zu den Arbeits- und Ruhezeiten. Prüfung der Gesuche und Erteilung der Bewilligungen für Nacht- und Sonntagsarbeit sowie für ununterbrochenen Betrieb und für Schichtbetrieb.

¹ Richtlinie über den Beizug von Arbeitsärzten und anderen Spezialisten der Arbeitssicherheit (ASA-Richtlinie)
<http://www.ekas.admin.ch/download.php?id=3809>

2. *Wie sind diese Kontrollen organisiert?*

Das Arbeitsinspektorat gehört administrativ der Abteilung Arbeitsmarkt des Amts für den Arbeitsmarkt an. Es führt unabhängig alle Tätigkeiten des Amts aus, die im Zusammenhang mit dem ihm erteilten Auftrag stehen.

Das Arbeitsinspektorat besteht aus fünf Inspektorinnen und Inspektoren und Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit (Sicherheitsingenieur/in, Arbeitshygieniker/in, Sicherheitsfachleute), der Unfallverhütung und des Gesundheitsschutzes am Arbeitsplatz.

Seine Organisation und Verwaltung richtet sich nach den Vorschriften des Internationalen Übereinkommens Nr. 81 vom 11. Juli 1947 über die Arbeitsaufsicht in Gewerbe und Handel (SR 0.882.719.1).

Der Begriff der Unabhängigkeit der Inspektorinnen und Inspektoren ist im engeren Sinn zu verstehen und gewährt ihnen Autonomie. Sie müssen sich einzig an die gesetzlichen Grundlagen halten, insbesondere was folgende Punkte betrifft:

- > Treffen von Entscheidungen, die in ihrem Zuständigkeitsbereich liegen;
- > Geschäftskontrolle;
- > Bewertung der Vertraulichkeitsstufe der Informationen und Dokumente, die ihnen anvertraut werden;
- > Wahl der internen und externen Ansprechpartner, die zu informieren sind, und Abwägung, wie viele Informationen weitergegeben werden.

Das Arbeitsinspektorat handelt im Rahmen seiner ihm vom Gesetz übertragenen Befugnisse, und zwar gemäss nachstehender Reihenfolge:

- > Anfragen von Dritten
 - Gesuche um Ausnahmegewilligung für die Arbeitszeit;
 - Plangenehmigungen und Planbegutachtungen für Baubewilligungen;
 - Bearbeitung von Beschwerden von Arbeitnehmenden;
 - Bearbeitung von Sammelklagen;
 - Bearbeitung der Gesuche von Betrieben;
 - Interinstitutionelle Zusammenarbeit;
 - andere.
- > Vorgeschriebene, planbare Tätigkeiten
 - Aktivitäten und Kampagnen der Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS);
 - vom SECO festgelegte Schwerpunkte und Tätigkeiten;
 - Tätigkeiten, die aus einer kantonalen Kommission hervorgehen;
 - amtsinterne Tätigkeiten.
- > Eigene Tätigkeiten
 - Aktionen des Arbeitsinspektorats;
 - spontane Kontrollen.

3. Welche Mittel werden für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz bereitgestellt? Werden Präventionskampagnen durchgeführt?

Gemäss Artikel 6 ArG ist der Arbeitgeber verpflichtet, alle Massnahmen zu treffen, die nach der Erfahrung notwendig, nach dem Stand der Technik anwendbar und den Verhältnissen des Betriebes angemessen sind, um die Gesundheit der Arbeitnehmenden zu schützen. Er hat im Weiteren die erforderlichen Massnahmen zum Schutze der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen. Da es sich dabei um eine gesetzliche Pflicht handelt, trägt der Arbeitgeber die daraus entstehenden Kosten. Die Einrichtung von Räumlichkeiten ist für den Arbeitgeber bei der Ansiedlung eines neuen Betriebs zudem nicht zwingend mit zusätzlichen Kosten für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz verbunden. Daher ist es nicht möglich, konkrete Zahlen zu nennen.

Die Eidgenössische Koordinationskommission für Arbeitssicherheit (EKAS) nutzt jedes Jahr den Prämienzuschlag der obligatorischen Unfallversicherung für die Verhütung von Berufsunfällen und Berufskrankheiten (rund 117 Millionen Franken), um die Vollzugsbehörden und die verschiedenen Präventionsprogramme zu finanzieren. Die Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz investiert ebenfalls jährlich rund 17 Millionen Franken in Projekte und Programme zur Gesundheitsförderung – auch für die Gesundheitsförderung der Arbeitnehmenden.

Die Schweiz und der Kanton Freiburg übernehmen zudem gewisse Programme zur Gesundheitsförderung, die auf europäischer Ebene erarbeitet werden. So wird derzeit eine Kampagne zur Verhütung psychosozialer Risiken vorbereitet.

Der kantonale Plan für Gesundheitsförderung und Prävention und seine Aktionspläne 2007–2011 und 2011–2015 legen die Prioritäten der Politik hinsichtlich Gesundheitsförderung und Prävention für den Kanton Freiburg fest. Die Betriebe zählen zu den prioritären Lebensrahmen («Settings») dieser kantonalen Politik, denn in den Betrieben besteht über die gesetzliche Pflicht der Arbeitgeber hinaus ein grosses Potenzial für die Durchführung von Aktionen zur Gesundheitsförderung und Prävention, deren Bedeutung für die Gesundheit unbestritten ist.

Auf der einen Seite können die Massnahmen für die Gesundheitsförderung von der öffentlichen Hand (Kanton, Gemeinden) initiiert werden, die dabei eine Vorbildrolle einnimmt. Die Betriebe können aber auch selber mit verschiedenen Massnahmen in den folgenden drei Bereichen Gesundheitsförderung betreiben:

- > Verbesserung der Arbeitsbedingungen und -organisation;
- > Förderung der aktiven Beteiligung der Arbeitnehmenden;
- > Stärkung der persönlichen Kompetenzen.

Im Rahmen des Programms «50+santé», das zwischen 2004 und 2008 von den Kantonen der lateinischen Schweiz (FR, GE, JU, NE, TI, VS, VD) und der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz erarbeitet wurde und die Gesundheitsförderung von Personen über 50 zum Thema hatte, lief im Kanton Freiburg ein Projekt, das sich besonders mit der Gesundheit der über 50-jährigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Freiburger Kantonsverwaltung befasste. Dieses Projekt mündete in einer Reihe von Empfehlungen an die Dienststellen der Kantonsverwaltung, die ihnen helfen sollten, Massnahmen zu ergreifen und so die Gesundheit ihrer Mitarbeitenden am Arbeitsplatz zu fördern. Diese Empfehlungen dürften auch anderen Kantonen oder gewissen Sektoren der Privatwirtschaft zugutekommen.

Die Ergebnisse des Projekts zeigen, dass sich viele dieser Empfehlungen nicht speziell an Personen über 50 richten, sondern Massnahmen zur Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz für alle Personalkategorien beinhalten. So besteht beispielsweise ein grosses Potenzial bei der Weiterbildung der Kader im Bereich der Personalführung. Indem die Weiterbildung der Kader gefördert wird, soll sichergestellt werden, dass bei der Betreuung des Personals Schutz- und Risikofaktoren berücksichtigt werden, die sich stark auf die psychische Gesundheit auswirken.

In den Betrieben selbst laufen ebenfalls verschiedene Projekte zur Gesundheitsförderung. Die Betriebe können sich im Übrigen an den Instrumenten orientieren, die vom SECO oder der Stiftung Gesundheitsförderung Schweiz entwickelt wurden.

Im Kanton Freiburg wird zurzeit ein kantonaler Plan zur Förderung der psychischen Gesundheit ausgearbeitet, ganz im Sinne der Ziele des Regierungsprogramms 2012–2016 des Staatsrats. Mit der Ausarbeitung dieses Plans ist das Amt für Gesundheit betraut, das der Direktion für Gesundheit und Soziales angehört. Im März 2013 wurde eine 20-Prozent-Stelle geschaffen, damit die Arbeit an diesem Plan gestartet werden kann. In diesem Rahmen wird derzeit auch das Thema Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz analysiert.

In diesem Zusammenhang sind zudem auch Überlegungen zur Gesundheitsförderung innerhalb der Kantonsverwaltung im Gange, an denen das Amt für Personal und Organisation (POA) und die Direktion für Gesundheit und Soziales beteiligt sind.

Ausserdem wird im Rahmen der Finanzierung, die die Direktion für Gesundheit und Soziales für die Gesundheitsförderung und Prävention gewährt, in Zusammenarbeit mit den Gesundheitsligen des Kantons Freiburg ein Projekt zur Gesundheitsförderung in den Betrieben erarbeitet.

Allgemein ist festzuhalten, dass das Potenzial für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz gross ist. Die Ressourcen für die Entwicklung neuer Projekte und deren koordinierte Umsetzung sind allerdings begrenzt.

Für die Gesundheitsförderung am Arbeitsplatz innerhalb des Staats Freiburg ist das POA zuständig:

- > Die Sektion für Arbeitssicherheit und Gesundheitsschutz des POA (SPO-S) verfügt über 1 VZÄ, die für die Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz bestimmt ist. 1,6 VZÄ werden für die Verwaltung der Schadenfälle eingesetzt.
- > Zusätzlich zur Sektion SPO-S verfügen auch andere Dienststellen über Kapazitäten im Bereich Gesundheit und Sicherheit am Arbeitsplatz. Die unten stehende Tabelle gibt einen Überblick darüber:

	Anzahl VZÄ in der Struktur	Betroffene Funktionen/Berufe	Organisation/Angliederung
ASA (vgl. S. 2)	1	Sicherheitsingenieur/in	SGA-Leiter/in des Staats, POA
	1	Sicherheitsfachperson	SGA-System des Staats, freiburger spital (HFR)
	2 * 1.0	Sicherheitsfachperson	SGA-System des Staats, HFR
	1 * 0.2	Sicherheitskoordinator/in	H+ (Die Spitäler der Schweiz), Freiburger Netzwerk für psychische Gesundheit (FNPG)
	5 * 0.2	Sicherheitsfachperson	SGA-System des Staats, Universität Freiburg
	0.5	Sicherheitsfachperson	SGA-System des Staats, Tiefbauamt (TBA)
	2*0.25	Sicherheitskoordinator/in	SGA-System des Staats, TBA
	1*0.25	Sicherheitskoordinator/in	SGA-System des Staats, Landwirtschaftliches Institut Grangeneuve (LIG)
	1*0.25	Sicherheitskoordinator/in	SGA-System des Staats, Anstalten von Bellechasse (AB)
	1* 0.25	Sicherheitskoordinator/in	SGA-System des Staats, Amt für Berufsbildung (BBA)
1* 0.2	Sicherheitskoordinator/in	SGA-System des Staats, Amt für Umwelt (AfU) & Amt für Lebensmittelsicherheit und Veterinärwesen (LSVW)	

- > Die Sektion Care Management des POA (SPO-M) verfügt über ein Budget für die Laufende Rechnung in der Höhe von 480 000 Franken (davon werden 37,5 % über die Pensionskasse des Staatspersonals finanziert), was 3,3 VZÄ entspricht. Das Care Management ist eine psychosoziale Beratungsstelle, die den Angestellten des Staats Freiburg bei gesundheitlichen (mit oder ohne Arbeitsunfähigkeit), beruflichen, zwischenmenschlichen oder sozialen Problemen zur Verfügung steht. Eine gesetzliche Grundlage zur Verankerung der Grundsätze dieser Beratungsstelle wird derzeit vorbereitet. Gleichzeitig steht auch eine Verordnung über Konflikte, Mobbing und sexuelle Belästigung am Arbeitsplatz kurz vor dem Abschluss. Das Inkrafttreten dieser Erlasse wird von Präventionskampagnen begleitet, die ebenfalls von den zur Verfügung stehenden Mitteln abhängig sind.

Im Bereich der Prävention wurden in der jüngeren Vergangenheit folgende Aktionen durchgeführt:

- > gemeinsame Präventionskampagne mit dem UVG-Versicherer Basler Versicherungen im Jahr 2013 (Thema: Unfälle im Haushalt);
- > gemeinsame Präventionskampagne mit der SUVA im Jahr 2014 (Thema: Unfälle infolge von Stürzen, Unfälle im Rahmen von Sommeraktivitäten);
- > von der SUVA organisierter Hörtest im Jahr 2014 (Polizei, Druckerei, Bau);
- > neues Verfahren zur Risikoanalyse für Schwangere im Jahr 2014 (Unterrichtswesen, Reinigung, Labor, Polizei);
- > Nothelferkurse (ca. 10 Kurse pro Jahr);
- > Kurs «Prävention von Risiken und Umgang mit Gewalt am Arbeitsplatz» für Einheiten mit einem erhöhten Gefahrenpotenzial, jährlich seit 2004. Seit 2014 befasst sich eine Aktion der Sektion SPO-M mit interner Gewalt wie Konflikten, Mobbing und sexueller Belästigung.

Bekämpfung von Diskriminierung und sexueller Belästigung

Diskriminierung im Zusammenhang mit dem Geschlecht, dem Zivilstand oder der Mutterschaft sowie sexuelle Belästigung haben oft erhebliche Auswirkungen auf die körperliche und psychische Gesundheit und können das Arbeitsklima vergiften, die Produktivität verringern und die Motivation senken.

Was sexuelle Belästigung und Diskriminierung aufgrund des Geschlechts angeht, so achtet der Staat Freiburg auf die Anwendung des Grundsatzes der Gleichbehandlung von Frau und Mann und die Beseitigung jeglicher Form von Diskriminierung. Um dies zu erreichen, wurden das 1994 geschaffene Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen (GFB) und die Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen im Jahr 2003 institutionalisiert. Ferner ist eine vom Grossen Rat ernannte Schlichtungsstelle (die Schlichtungskommission für die Gleichstellung der Geschlechter im Erwerbsleben) damit beauftragt, die Parteien kostenlos zu beraten und ihnen zu helfen, eine Einigung zu finden.

In seiner Eigenschaft als Arbeitgeber hat der Staatsrat Freiburg im Jahr 2007 Weisungen zur Verhinderung und Bekämpfung der sexuellen Belästigung erlassen². Zudem hat er eine Gruppe von Vertrauenspersonen ernannt³ (sie besteht zurzeit aus 3 Männern und 7 Frauen), die den Personen, die innerhalb der Kantonsverwaltung Opfer von sexueller Belästigung geworden sind, zuhören und sie unterstützen. Das Sekretariat und die Ausbildung werden vom GFB sichergestellt.

- > Das GFB berät und informiert Behörden und Private über alle Fragen der Gleichstellung von Frau und Mann, gibt Empfehlungen ab und erstellt oder verlangt Gutachten, prüft die Erlasse und die Massnahmen des Staats, erarbeitet und koordiniert zusammen mit den interessierten Kreisen Programme und Kampagnen zur Förderung der Gleichstellung von Frau und Mann, erstellt eine Dokumentation über die Gleichstellung von Frau und Mann und sorgt für ihre geeignete Verbreitung. Es erstellt zudem jedes Jahr einen Tätigkeitsbericht zuhanden des Grossen Rates. Das Büro kann zur Wahrnehmung seiner Aufgaben bei allen Dienststellen der kantonalen Verwaltung die notwendigen Auskünfte einholen und Einsicht in die Unterlagen der betreffenden Dossiers nehmen.

² http://www.fr.ch/spo/files/pdf23/0996_ace_de_directives_harcelement_sexuel.pdf

³ http://www.fr.ch/spo/files/pdf63/Personnes_de_confiance_liste_01_2014.pdf

Das GFB bietet Informationen und rechtliche Beratung für alle Personen, die sich aufgrund ihres Geschlechts an ihrem Arbeitsplatz diskriminiert oder bei der Ausübung ihres Berufs sexuell belästigt fühlen – egal ob sie im Rahmen eines privatrechtlichen oder öffentlich-rechtlichen Arbeitsvertrags angestellt sind. In Sachen Prävention organisiert das GFB regelmässig Sensibilisierungskampagnen, um Opfer und Arbeitgeber auf die Themen geschlechtsspezifische Diskriminierung und sexuelle Belästigung aufmerksam zu machen⁴.

Im Januar 2014 hat das GFB eine Weiterbildung zur Bekämpfung der geschlechtsspezifischen Diskriminierung mit dem Titel «Das Gleichstellungsgesetz anwenden⁵» organisiert, die sich an Juristinnen und Juristen, die Gewerkschaften, die Berufsverbände, die HR-Verantwortlichen und alle interessierten Personen richtet. Diese Weiterbildung war ein voller Erfolg. Ausserdem hat das GFB eine Informationskampagne zum Gleichstellungsgesetz in mehreren Sprachen durchgeführt. Am 9. Oktober 2014 organisierte das GFB für die Öffentlichkeit eine Präsentation und eine Diskussion zur Vorbeugung und Bekämpfung von sexueller Belästigung am Arbeitsplatz⁶. Zahlreiche Informationen zu diesen Themen können auch auf der Website des GFB abgerufen werden⁷. Die Website www.familien-freiburg.ch, für deren Inhalt und Aktualisierung das GFB ebenfalls zuständig ist, bietet zudem zahlreiche grundlegende Informationen aus den verschiedensten rechtlichen, sozialen und administrativen Bereichen des Alltags und enthält namentlich ein Kapitel zur Mutterschaft im Berufsleben.

- > Die kantonale Kommission für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen⁸, die aus 11 bis 12 Mitgliedern besteht und insbesondere die verschiedenen Vereine vertritt, die im Bereich der Gleichstellung von Frau und Mann aktiv sind, berät das GFB und unterstützt seine Tätigkeit. Sie stellt zudem die Verbindung zwischen dem GFB und den interessierten Vereinen sicher.
- > Die Schlichtungskommission⁹ kümmert sich unabhängig von den Gerichten um Situationen von Diskriminierung in der Arbeitswelt aufgrund des Geschlechts und um Situationen von sexueller Belästigung. Sie kann auch bei Verdacht auf Diskriminierung kontaktiert werden. Die Kommission verhandelt unter der Leitung einer vorsitzenden Person mit vier Beisitzenden, nämlich zwei Frauen und zwei Männern. Zwei Beisitzerinnen oder Beisitzer vertreten die Arbeitgeber, eine oder einer die Arbeitnehmenden und eine oder einer die Frauenorganisationen. Für privatrechtliche Arbeitsverhältnisse ist der Schlichtungsversuch fakultativ. Bei öffentlich-rechtlichen Arbeitsverhältnissen kann die wegen einer Diskriminierung klagende Person von der Schlichtungskommission eine Stellungnahme verlangen, wenn sie Beschwerde gegen einen erstinstanzlichen Entscheid erhebt.

4. Gibt es in unserem Kanton Arbeitsärztinnen und Arbeitsärzte?

Ja, die Spezialisierung der Ärztinnen und Ärzte im Bereich der Arbeitsmedizin wird in der Verordnung über die Eignung der Spezialistinnen und Spezialisten der Arbeitssicherheit (SR 822.116) geregelt, die sich auf die Anforderungen für die Anerkennung durch die FMH bezieht. Die Zahl der Arbeitsärztinnen und Arbeitsärzte FMH in der Schweiz ist begrenzt. Die Liste der anerkannten Ärztinnen und Ärzte kann auf der Website der Schweizerischen Gesellschaft für Arbeitsmedizin (SGARM) abgerufen werden: <http://www.sgarm-ssmt.ch/>.

⁴ http://www.fr.ch/bef/files/pdf41/campagne_cantonale_prospectus_fr_d.pdf

⁵ http://www.fr.ch/bef/de/pub/2014_20_jahre_gfb/januar.htm

⁶ http://www.fr.ch/bef/de/pub/2014_20_jahre_gfb/oktober.htm

⁷ http://www.fr.ch/bef/de/pub/gleichstellung_im_beruf/loi_sur_l_egalite.htm

⁸ http://www.fr.ch/bef/de/pub/ueber_uns/kommissionen_/commision_egalit_et_famille.htm

⁹ http://www.fr.ch/bef/de/pub/ueber_uns/kommissionen_/commission_cantonale.htm

Für den Staat Freiburg:

- > Die Branchenlösung Nr. 48 (interkantonale ASA-Vereinbarung) gewährt dem Staat Freiburg Zugang zu arbeitsmedizinischen Diensten.
- > Dem HFR stehen zwei Arbeitsärztinnen und Arbeitsärzte zur Verfügung (siehe unten stehende Tabelle):

	Anzahl VZÄ in der Struktur	Betroffene Funktionen/ Berufe	Organisation/Angliederung	Ergänzende Informationen
Arbeits- medizin	1.0	Arbeitsarzt/ Arbeitsärztin	SGA-System des Staats, HFR	Arbeitsarzt nur für das HFR
	0.5	Personalkranken- schwester/-pfleger	H+ (Die Spitäler der Schweiz), Freiburger Netzwerk für psychische Gesundheit (FNPG)	
Vertrauens- arzt		Ärztin/Arzt	Pensionskasse des Staatspersonals Freiburg	1 Person im Auftrags- verhältnis

14. Oktober 2014