



Amt für Personal und Organisation



Staat Freiburg Personalinformation 2025



ETAT DE FRIBOURG
STAAT FREIBURG

Service du personnel et d'organisation SPO
Amt für Personal und Organisation POA

WWW.FR.CH/SPO



PERSONAL-
RESSOURCEN
RESSOURCES
HUMAINES



—
Direction des finances **DFIN**
Finanzdirektion **FIND**

Inhalt

1 Lohn	3
2 Meldepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter	4
3 Sozialversicherungen	7
4 Arbeitszeit und Ferien	11
5 Personalpolitik	12
6 Anerkannte Personalverbände	13
7 Zusatzleistungen für Mitarbeitende	14
Kontakt	15

Illustrationen:

Grangeneuve
Museum für Kunst und Geschichte MAHF
Amt für Wald und Natur
Amt für Archäologie

1 Lohn

1.1 Teuerungsausgleich

Anders als in den letzten zwei Jahren konnte der Staatsrat die Löhne des Staatspersonals nicht an die Teuerung anpassen. Dieser Entscheid ist die Konsequenz aus der Verschlechterung der Kantonsfinanzen und der verfassungsmässigen Verpflichtung zu einem ausgeglichenen Voranschlag 2025. Damit basieren die Lohnskalen weiter auf dem Landesindex der Konsumentenpreis (LIK) von November 2023 von 114.2 Punkten (Basis: Mai 2000 = 100 Punkte).

1.2 Lohnskalen und Lohnzahlungsdaten 2025

- > [Lohnskala](#)
- > [Kalender & Arbeitszeit](#)

1.3 Abfrage der Lohnabrechnungen und Lohnausweise via eGov

Auf dem E-Government-Schalter [eGov](#) sind die Lohnabrechnungen und Lohnausweise der letzten fünf Jahre jederzeit einsehbar. Falls sich das Schreiben mit den Angaben für die Anmeldung am E-Government-Schalter nicht finden lässt oder bei Problemen, kann der [eGov-Kundendienst](#) weiterhelfen, und zwar telefonisch unter +41 26 304 24 44 oder über den virtuellen Schalter (klicken Sie auf «?» und stellen Sie eine Supportanfrage).

Der jährliche Lohnausweis ist ab Ende Januar 2025 verfügbar.

1.4 Dienstjahre

Auf der Lohnabrechnung sind die vollen Dienstjahre aufgeführt. Beispiel: Stellenantritt am 1. Mai 2024: Lohnabrechnung vom Januar 2025: 0 Jahre; Lohnabrechnung vom Juni 2025: 1 Jahr. Wird die Arbeitstätigkeit mehr als zwei Jahre unterbrochen, wird wieder bei null angefangen. Nicht angerechnet werden Unterbrechungen der Arbeitstätigkeit von bis zu zwei Jahren sowie unbezahlte Urlaube von über sechs Monaten; auf begründeten Antrag passt die Lohnberechnungsstelle das Datum, ab dem die Dienstjahre angerechnet werden, an.

1.5 Quellensteuer

Schweizer Mitarbeitende mit steuerrechtlichem Wohnsitz im Ausland sind im Kanton Freiburg quellensteuerpflichtig. Ausländische Mitarbeitende ohne Niederlassungsbewilligung sind in ihrem Wohnsitzkanton quellensteuerpflichtig. Nähere Angaben für im Kanton Freiburg quellensteuerpflichtige Personen sind [hier](#) zu finden.

2 Meldepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

2.1 Meldepflichtige Lebensereignisse

Jedes Ereignis wie Geburt, Adoption, Scheidung, Wiederverheiratung, Wechsel des Lohnkontos, Änderung der Privatadresse usw. muss der Lohnberechnungsstelle gemeldet werden. Die Lohnberechnungsstelle kümmert sich um die Berechnung und Auszahlung der Löhne. Die [Angaben zur Lohnberechnungsstelle](#) finden sich auf der Lohnabrechnung.

Solche Meldungen können nicht über den [E-Government-Schalter](#) gemacht werden.

Ereignis	Unterkategorie	Erläuterungen / Dokumente, die der Lohnberechnungsstelle zuzustellen sind
Zivilstand	Heirat	> Kopie des Familienbüchleins oder der Heiratsurkunde.
	Trennung/ Scheidung/ gerichtliche Auflösung der eingetragenen Partnerschaft	> Kopie der ersten und der letzten Seite der amtlichen Urkunde oder Vereinbarung, Kopie der Alimenten- und Sorgerechtsregelung.
	Tod der Ehegattin/ des Ehegatten, der eingetra- genen Partnerin/ des eingetragene- nen Partners oder eines Kindes	> Kopie der Todesurkunde.
Geburt/ Adoption eines Kindes	Geburt/Adoption eines Kindes	> Kopie des kompletten Familienbüchleins oder des Geburtsscheins.
	Mutterschafts- urlaub	> Mitarbeiterinnen haben bei Mutterschaft Anspruch auf einen bezahlten Mutterschaftsurlaub von 16 Wochen; > Verlängerung des Mutterschaftsurlaubs: bei Spitalaufenthalt des Neugeborenen verlängert sich die Dauer des Urlaubs um die Dauer der Hospitalisierung, höchstens aber um 8 Wochen.

2 Meldepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ereignis	Unterkategorie	Erläuterungen / Dokumente, die der Lohnberechnungsstelle zuzustellen sind
Geburt/ Adoption eines Kindes	Urlaub des anderen Elternteils	<ul style="list-style-type: none"> > Alle Staatsmitarbeiter haben bei der Geburt eines Kindes Anspruch auf einen 15-tägigen, zu 100% bezahlten Vaterschaftsurlaub. Dieser Urlaub muss innerhalb von 6 Monaten nach der Geburt bezogen werden. Das Formular ist der Lohnberechnungsstelle nach diesen 6 Monaten zu retournieren, > Ist die biologische Mutter zum Zeitpunkt der Geburt mit einer Frau verheiratet (weibliches gleichgeschlechtliches Elternpaar) und wurde das Kind mithilfe einer Samenspende gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes vom 18. Dezember 1998 über die medizinisch unterstützte Fortpflanzung gezeugt, hat die Ehefrau der Mutter Anspruch auf Vaterschaftsurlaub.
	Adoptionsurlaub	<ul style="list-style-type: none"> > Bei Adoption eines (minderjährigen) Kindes hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf zwölf Wochen bezahlten Urlaub. Arbeiten beide Adoptivelternteile beim Staat, so hat der Partner oder die Partnerin der betreffenden Mitarbeiterin oder des betreffenden Mitarbeiters Anspruch auf fünfzehn Arbeitstage bezahlten Urlaub. Der Urlaub gilt nur für die Adoption eines Kindes, das nicht bereits das Kind des Ehepartners oder der Ehepartnerin ist.
	Geburtszulage	<ul style="list-style-type: none"> > Einmalige Geburts- oder Adoptionszulage von Fr. 1500.- pro Kind; direkt von der Ausgleichskasse ausbezahlt.
	Kantonale Familienzulage	<ul style="list-style-type: none"> > Fr. 265.-/Mt. für jedes der ersten beiden Kinder, > Fr. 285.-/Mt. Für das dritte und jedes weitere Kind, > Für ein Kind in Ausbildung wird frühestens ab dem Monat, in dem es das 15. Altersjahr vollendet, eine Ausbildungszulage in Höhe von Fr. 60 pro Monat gewährt, und zwar bis spätestens Ende des Monats, in dem das Kind das 25. Altersjahr vollendet. > Nach vollendetem 16. Altersjahr eines Kindes ist der Lohnberechnungsstelle zwingend jedes Jahr eine Ausbildungsbestätigung zuzustellen; > Nach vollendetem 25. Altersjahr eines Kindes wird die Zahlung der Familienzulage automatisch eingestellt.

2 Meldepflicht der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

Ereignis	Unterkategorie	Erläuterungen / Dokumente, die der Lohnberechnungsstelle zuzustellen sind
Geburt/ Adoption eines Kindes	Arbeitgeberzulage für Kinder	<ul style="list-style-type: none"> > Fr. 150.-/Mt. für jedes der ersten beiden Kinder, > Fr. 75.-/Mt. für das dritte und jedes weitere Kind, > Es wird nur eine Zulage pro Kind ausbezahlt, > Die Zulage wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters ausgerichtet, ausser wenn zwei Personen Anspruch auf eine Zulage für das gleiche Kind geltend machen können. In diesem Fall wird der jeder von ihnen ausbezahlte Betrag anteilmässig gekürzt (Art. 112 StPR).
Wechsel des Lohnkontos	Lohnkonto	<ul style="list-style-type: none"> > Jeder Wechsel des IBAN-Kontos (Bank- oder Postkonto) muss schriftlich oder per E-Mail gemeldet werden, von der geschäftlichen E-Mail-Adresse aus, > Für Banken im Ausland muss auch der Swift/BIC der begünstigten Bank angegeben werden. Es sind nur Auslandzahlungen in SEPA-Länder möglich. Diese Zahlungen werden in Schweizer Franken abgewickelt, und alle Gebühren (Wechselkurs-, Transaktionsgebühren usw.) werden der begünstigten Person belastet.
Adressänderung	Postadresse	<ul style="list-style-type: none"> > Jede Adressänderung muss gemeldet werden.

2.2 Dienstpflichten - Ungerechtfertigte Vorteile (Art.66 StPG)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dürfen als Geschenke nur kleine Aufmerksamkeiten annehmen (z. B. eine Flasche Wein, eine Schachtel Schokolade), und müssen sie in ihrer Abteilung mit den Kolleginnen und Kollegen teilen.

3 Sozialversicherungen

3.1 Pensionskassenbeiträge

Die Beitragsätze nach dem Vorsorgeplan Standard:

Alter	Arbeitnehmerbeitragssatz	Arbeitgeberbeitragssatz
22-34 Jahre	10,02%	12,38%
35-44 Jahre	10,02%	13,38%
45-54 Jahre	12,92%	16,88%
55-70 Jahre	13,02%	21,38%

Neben dem Plan «Standard» hat jede versicherte Person die Möglichkeit, jedes Jahr bis zum 31. Dezember mit **unwiderruflicher Wirkung für das folgende Jahr** einen Sparplan mit höheren Beiträgen zu wählen (+1% im Plan «Plus» oder +3% im Plan «Maxi»). Dies gilt nur für den Arbeitnehmerbeitrag.

Weitere Informationen insbesondere zu den Lohnauswirkungen sind [hier zu finden](#).

Informationen zur Pensionskasse sowie der Renten-Rechner sind [hier zu finden](#).

3 Sozialversicherungen

3.2 Versicherung für Nichtberufsunfälle (UVG - NBUV)

	Visana	SUVA
Anschluss	> Alle nicht der SUVA unterstehenden Bereiche sind bei der Visana versichert.	> Die ILFD mit Ausnahme von Grangeneuve; die VWBD mit Ausnahme der Öffentlichen Arbeitslosenkasse; die RIMU, das Amt für Archäologie.
Leistungen der Unfallversicherung	> Neben den unfallbedingten Kosten werden vom UVG-Versicherer die Behandlungskosten in der allgemeinen Abteilung in einem Spital zurückerstattet. Für einen Aufenthalt in der privaten oder halbprivaten Abteilung müssen sich die Mitarbeitenden selber versichern.	
Mindestbeschäftigungsgrad für den Anschluss an die NBUV	> 8 Wochenarbeitsstunden in der Verwaltung und 4 Unterrichtsstunden für das Lehrpersonal.	
Schadenmeldung (Unfallmeldung)	> Mitarbeitende haben Unfälle umgehend innert drei Tagen ihren direkten Vorgesetzten zu melden. Bei Arbeitsunfähigkeit ist ab dem 4. Tag ein Arztzeugnis vorzulegen. Der Unfall muss bei der/dem HR-Verantwortlichen der jeweiligen Verwaltungseinheit gemeldet werden.	
	> Für die Lehrpersonen der Primarschulen der BKAD (Zyklen I und II) füllt das Amt für Ressourcen die elektronische Unfallmeldung aus. Für die Orientierungsstufe sowie für die Gymnasien (Zyklus III und S2) sind die jeweiligen Schulsekretariate dafür zuständig.	

3 Sozialversicherungen

	Visana	SUVA
Schadennummer	> Front Office Visana +41 31 357 89 47	> <u>Schadennummer-Service</u> +41 26 350 36 11
	> Visana: die Schadennummer wird per E-Mail derjenigen «zuständigen» Person zugestellt, die die Schadenmeldung (Unfallmeldung) ausgefüllt hat, sowie per Post der betreffenden versicherten Person.	> SUVA: die Schadennummer kann unter folgendem Link abgefragt werden: <u>Schadennummer-Service</u> . Die Eingabekombination «Schadendatum und Sozialversicherungsnummer» wählen, die zwei Sucheingabefelder ausfüllen und anschliessend auf «Schadenfall suchen» klicken.
Unfall im Ausland	> Soforthilfe-Service bei Unfall: Schweiz 0800 800 890; Weltweit +41 31 389 83 39	> <u>Assistance – Soforthilfe</u> (Rückführung und weitere Dienstleistungen) in Zusammenarbeit mit Europ Assistance: +41 848 724 144
	> Die bei einem Unfall im Ausland versicherten Leistungen sind dieselben wie die in der Schweiz versicherten Leistungen, Behandlung in der allgemeinen Abteilung usw., werden jedoch nur bis zum doppelten Betrag der Kosten erstattet, die bei ähnlicher Behandlung in der Schweiz entstehen würden (Art. 17 der Verordnung über die Unfallversicherung, UVV). Die medizinische Behandlung muss immer notwendig und zweckmässig sein, damit sie übernommen wird. Je nach Land kann dieser Betrag sehr schnell überschritten werden (z.B. USA, Kanada). Es wird daher dringend empfohlen, zur Deckung der Differenz eine private Reiseversicherung abzuschliessen.	

3 Sozialversicherungen

3.3 Beitrag an den Fonds für die Lohngarantie bei Krankheit und Unfall

3.3.1 Unbefristeter Anstellungsvertrag oder befristeter Anstellungsvertrag für mindestens 2 Jahre

Vollständige Lohngarantie während 365 Ganztages- oder Teilabwesenheiten während einer Rahmenfrist von 547 Tagen. Nach Ablauf dieser Periode endet der Arbeitsvertrag. Unter Vorbehalt der Einreichung eines Antrags auf IV-Leistungen und der Vorlage eines Arztzeugnisses können anschliessend Taggeldzahlungen der Pensionskasse ausgerichtet werden. Die Taggelder werden mit dem Beitrag von 2,3‰ auf dem Bruttogehalt der Staatsmitarbeitenden finanziert. Der Jahresbetrag dieses Lohnrückbehalts ist auf dem Lohnausweis unter der Rubrik «Bemerkungen» ausgewiesen und kann auf der Steuererklärung unter Ziffer 4.12. abgezogen werden.

Wichtig: Die Mitarbeitenden haben nur bei Arbeitsunfähigkeit Anspruch auf Leistungen der Lohngarantie. Die Arbeitsunfähigkeit muss mit einem Arztzeugnis bescheinigt werden und kann von der Vertrauensärztin oder vom Vertrauensarzt des Staates kontrolliert werden. Für die Taggelder der Pensionskasse muss vor Entstehen des Anspruchs auf diese Leistungen ein Antrag auf IV-Leistungen eingereicht worden sein. Je nach Arbeitsunfähigkeitsgrad gemäss IV-Entscheid und Gutachten der Vertrauensärztin oder des Vertrauensarztes des Staates können die Taggelder gekürzt oder sogar gestrichen werden.

3.3.2 Befristeter Arbeitsvertrag für weniger als 2 Jahre

Teil-Lohngarantie. Der Lohn wird bei Krankheit oder Unfall nur während einer begrenzten Dauer ausgezahlt. Der Leistungsanspruch erlischt in jedem Fall per Ende des befristeten Vertrags. Der Leistungsanspruch erlischt in jedem Fall per Vertragsende des befristeten Vertrags.

Es ist Sache der einzelnen Mitarbeitenden, sich den Abschluss einer zusätzlichen privaten Taggeldversicherung für eine bessere [Versicherungsdeckung bei Krankheit oder Unfall zu überlegen](#).

4 Arbeitszeit und Ferien

4.1 Arbeitszeit

Der [Kalender 2025](#) ist online verfügbar.

4.2 Ferien

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien von:

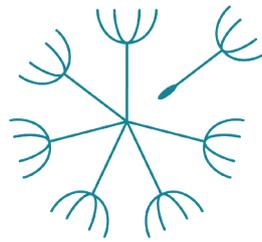
- > 25 Tagen bis zum vollendeten 49. Altersjahr,
- > 28 Tagen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden,
- > 30 Tagen vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 58. Altersjahr vollenden.

4.3 Mobile Arbeit

Gemäss der Verordnung über die mobile Arbeit ist [mobiles Arbeiten](#) sowohl an einem privaten Ort (zu Hause) als auch an einem öffentlichen Ort (Co-Working Space, unterwegs in öffentlichen Verkehrsmitteln usw.) erlaubt, sofern es die dienstlichen Bedürfnisse zulassen.

Der Anteil der mobilen Arbeit kann bis zu 50% des arbeitsvertraglichen Beschäftigungs-grads ausmachen.

5 Personalpolitik



PERSONAL-
RESSOURCEN
RESSOURCES
HUMAINES

Im Rahmen der Bemühungen zur Steigerung der Attraktivität des Arbeitgebers Staat wurde die [Website](#) des Amtes für Personal und Organisation überarbeitet und bedürfnisgerechter gestaltet. Zudem wurde unter der Adresse intranet.fr.ch ein neues Intranet aufgeschaltet. Dort sind die wichtigen Informationen und Mitteilungen für die Staatsangestellten zusammengestellt und nun einfacher zugänglich.

2024 wurde ein Konzept für einen grösseren Wandel der Unternehmenskultur validiert, mit dem Ziel, ein dynamisches, kollaboratives und rücksichtsvolles Arbeitsumfeld zu fördern. Die Einführung neuer Managementprinzipien wird insbesondere die Grundlage für eine gemeinsame Managementkultur des Staates Freiburg bilden.

Weiter wurde eine Sensibilisierungskampagne zur Problematik Mobbing und sexuelle Belästigung durchgeführt, und es wurden den Mitarbeitenden umfassende Informationen zu diesem Thema vermittelt. Gemäss Zwischenbefragung 2024 hat der Anteil der Mitarbeitenden, die wissen, an wen sie sich gegebenenfalls wenden können, gegenüber der Personalbefragung 2022 um 10% zugenommen.

Zum Thema Erhalt der Gesundheit und Förderung des Wohlbefindens am Arbeitsplatz wurde ein Konzept mit einer Toolbox und verschiedenen Hilfsmitteln ausgearbeitet, die den Ämtern in den nächsten Jahren zur Verfügung gestellt werden.

Nach der Gesamtbefragung von 2022 wurde 2024 bei 1400 Personen eine Zwischenbefragung durchgeführt, an der 900 Personen teilnahmen. Über die Ergebnisse wurde in einem HR-Newsletter informiert und so ein Einblick in die Bedürfnisse und Wahrnehmungen des Personals gegeben.

2025 und 2026 wird ein Schwerpunkt auf der Umsetzung der vom Staatsrat genehmigten Konzepte liegen, bei denen es kurz gesagt um neue Managementprinzipien, die Entwicklung des Potenzials der Mitarbeitenden, die Förderung einer Kultur des Wohlwollens und des Feedbacks sowie die Erhaltung der psychischen Gesundheit und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz geht. Sie zielen letztlich auf die Stärkung eines gesunden und wohlwollenden Arbeitsumfelds, das die Entwicklung und die Leistungen von Einzelpersonen und Teams fördert.

6 Anerkannte Personalverbände

- > Föderation der Personalverbände der Staatsangestellten des Kantons Freiburg:
www.fede.ch/de
- > Verband des Personals öffentlicher Dienste, Freiburg:
fribourg.ssp-vpod.ch
- > Vereinigung der höheren Kader und Magistratspersonen des Staates Freiburg:
www.acsm-fr.ch
- > Freiburger Vereinigung der Richterinnen und Richter:
www.afm-fvr.ch

6.1 Unterstützungsbeitrag an die FEDE

Mit der Zahlung des freiwilligen Unterstützungsbeitrags von monatlich 2.50 Franken leisten die Mitarbeitenden einen Beitrag zur teilweisen Finanzierung der Verwaltungskosten der FEDE, ohne dass sie jedoch damit Mitglied eines Personalverbandes oder der FEDE werden.

Wer den Beitrag nicht zahlen will, muss dies seiner Lohnberechnungsstelle mitteilen, und zwar per beruflicher E-Mail oder mit [folgendem Formular auf dieser Seite](#) («Die Personalverbände des Staates Freiburg»).

7 Zusatzleistungen für Mitarbeitende

7.1 Rechtliche Grundlagen und Dokumentation

- > [Wichtige Rechtsdokumentation - Vertragsbeilagen: gesetzliche und reglementarische Bestimmungen](#)
- > [Funktionsbeschriebe und Funktionseinreihung beim Staat Freiburg](#)

7.2 Zusatzleistungen des Arbeitgebers Staat

- > [AHV-Vorschuss](#)
- > [Rotkäppchen - Betreuungsdienst für kranke Kinder](#)
- > [Sportvereinigung des Staates Freiburg](#)
- > [Vergünstigungen von Unternehmen für das Staatspersonal](#)
- > [Weiterbildungsprogramm](#)

7.3 Gesundheit am Arbeitsplatz und Unterstützung für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter

- > Unterstützung in schwierigen Situationen:
[Beratungsstelle Espace Gesundheit Soziales \(CESS\)](#)
- > Sozialfonds - vorübergehende Finanzhilfe:
[Sozialfonds zugunsten des Staatspersonals](#) (Broschüre)
[Reglement über den Sozialfonds](#)
- > Anweisungen zum Verhalten in Notfällen, erste Hilfe, Brandfall:
[Gesundheit, Sicherheit und Qualität des Arbeitslebens](#)
- > Beratung bei Mobbing und sexueller Belästigung:
[Büro für die Gleichstellung von Frau und Mann und für Familienfragen \(GFB\)](#)
[Beratungsstelle Espace Gesundheit Soziales \(CESS\)](#)
[Verordnung über Mobbing, sexuelle Belästigung und zwischenmenschliche Probleme am Arbeitsplatz \(MobV\)](#)

Kontakt

Amt für Personal und Organisation POA

Rue Joseph-Piller 13

Postfach

1701 Freiburg

T + 41 26 305 32 52

spo@fr.ch

www.fr.ch/poa

