

Verband der Organisationen des Personals
der Sozialen Institutionen des Kantons Freiburg
Fédération des organisations du personnel des
institutions sociales fribourgeoises

ADRESSE DES SEKRETARIATS:

Bd de Pérolles 8
Postfach 533
1701 Freiburg
Tel.: 026 309 26 40
eMail: secretariat@fopis.ch
Internet: www.vopsi.ch

Kollektivmitglieder: Berufsverbände und Gewerkschaft

FPV/AFP

Freiburger PsychologInnen-Verband
www.psy-fri.ch

AVENIRSOCIAL

Sektion Freiburg
www.avenirsocial.ch

PSYCHOMOTORIK SCHWEIZ

Verband der Psychomotoriktherapeutinnen und -therapeuten
www.psychomotorik-schweiz.ch

ATSF

Association des travailleurs
socioprofessionnels fribourgeois
atsf.ch@gmail.com

ARLD

Association romande des logopédistes
diplômés, Sektion Freiburg
www.arld.ch

GFEP

Groupement fribourgeois des
ergothérapeutes et physiothérapeutes

GFMES

Groupement fribourgeois des maîtres de
l'enseignement spécialisé

VPOD-FAB

Verband des Personals öffentlicher Dienste
Region Freiburg
www.vpod.ch

Copyright: www.vopsi.ch
Design: bmp-services.ch
Print: bmp-services.ch

Stopp den Angriffen auf den öffentlichen und halböffentlichen Dienst!

Die Mitarbeiterinnen des öffentlichen Dienstes sowie der spezialisierten Institutionen wurden gezwungen, aufgrund der von den kantonalen Behörden beschlossenen strukturellen Sparmassnahmen in den letzten Jahren erhebliche Anstrengungen auf sich zu nehmen.

Der Staatsrat hatte eingewilligt, dass diese Massnahmen jedes Jahr neu verhandelt würden. Doch heute stellt er sich taub und hört sich die Forderungen des Personals nicht mehr an.

Deshalb gehen unsere Kolleginnen und Kollegen von der FEDE am 26. Juni auf die Strasse.

Der VOPSI ruft alle Angestellten der subventionierten Institutionen auf, sich ihren Kolleginnen und Kollegen der FEDE anzuschliessen und teilzunehmen an der



Demonstration am 26. Juni auf dem Python-Platz, Freiburg, 17 Uhr

- Wir wollen, dass der Staatsrat die Lohnerhöhungen auf den **1. Januar 2016 auszahlt**;
- Wir wollen keine Sparmassnahmen, **die die Qualität der Betreuung unserer Kinder infrage stellt**.
- Im Interesse der Sicherheit **unserer gesamten Bevölkerung, die ein qualitativ hochstehendes Gesundheitssystem fordert**, wollen wir, dass die Angriffe auf das Pflegepersonal des HFR aufhören (kein Ausstieg aus dem StPG, keine Privatisierungen).
- **Wir wollen keine Verschlechterung der Anstellungsbedingungen und keine Lohnkürzungen für das Personal der spezialisierten Institutionen.**

**Kommt zahlreich und unterstützt
die Kolleginnen und Kollegen der FEDE,
die sich gegen die Sparmassnahmen wehren.**

Pierre-Yves Oppikofer, Generalsekretär

Agenda 2015 Datum zum Vormerken: Die VOPSI-Generalversammlung findet am Dienstag, 15. September 2015, um 20 Uhr statt.

Fragebogen zur Weiterbildung

Am 1. Januar 2015 sind neue Bestimmungen über die Weiterbildung des Personals in Kraft getreten (Verringerung der jährlichen Weiterbildungstage von 5 auf 3, neue Regeln zur Finanzierung der Weiterbildungen etc.). 2016 müssen diese neuen Regeln bilanziert werden, damit die positiven und negativen Folgen besser abgeschätzt werden können. Der VOPSI hat daher einen Fragebogen vorbereitet und bittet euch alle, ihn auszufüllen, wenn ihr eine Weiterbildung egal welcher Dauer besucht.

Hier die Links zu den Formularen:

www.fopis.ch/questionnaire (FR)

www.vopsi.ch/fragebogen (DE)

Änderungen des GAV per 1. Januar 2016

Die Delegationen von INFRI und VOPSI haben sich dieses Frühjahr darauf geeinigt, den GAV an mehrere Stellen zu ändern. Die Änderungen werden am 1. Januar 2016 in Kraft treten.

- Die Frist für die Kündigung des Arbeitsvertrags für das Lehrpersonal wurde an das neue Schulgesetz angepasst und ist „Ende des Schuljahres“ statt wie bisher der 31. August;
- Die Sonderfristen der Arbeitsverträge für das psychopädagogische und therapeutische Personal wurden neu festgelegt: Die Verträge können 3 Monate im Voraus auf den 31. Dezember, den 31. März und den 31. Juli gekündigt werden.
- Die Verpflichtung der Arbeitgeberin, der Kündigung eine Abmahnung vorzuschicken, ist aufgehoben, wenn die Kündigung nach Ablauf einer Schutzfrist im Fall von krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit erfolgt und die Abwesenheit andauert. In diesem Fall muss die Mitarbeiterin im Voraus von der Arbeitgeberin eine Information über die Schutzfristen bei missbräuchlicher Kündigung erhalten;
- Die Verpflichtung zur Abmahnung in allen anderen Fällen ist explizit erwähnt;
- Es wird festgehalten, dass die Deckung des Lohns im Fall von krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit darin besteht, den überwiesenen **Nettolohn** während 730 Tagen zu garantieren statt „100% des überwiesenen Lohns“. Die jetzige Formulierung ist tatsächlich verwirrend, da für die Taggelder der Lohnausfallversicherung keine AHV-Beitragspflicht gilt, was zur Folge hätte, dass der Nettolohn, der ab Beginn der Ausrichtung mit dem 61. Tag der Abwesenheit überwiesen wird, erhöht würde.

Die Frage des Monats:

Wie wird das Gehalt einer Mitarbeiterin festgelegt, die eine Funktion ausübt, für die sie die erforderliche Ausbildung oder Erfahrung nicht hat?

Nach Artikel 5.9 des Gesamtarbeitsvertrags ist es möglich, eine Mitarbeiterin für einen Arbeitsplatz anzustellen, für den sie „gemäss den Anforderungen der Funktion und des Arbeitsplatzes“ keine Ausbildung oder Erfahrung hat. Diese Situation kann eintreten, wenn beispielsweise eine Dipl. Sozialpädagogin als Erzieherin angestellt wird oder umgekehrt, da es sich um relativ ähnliche Berufe handelt. In diesem Fall wird „das Anfangsgehalt unterhalb der Klasse oder einer der Klassen festgesetzt, die der Funktion zugeordnet sind“. Diese GAV-Bestimmung entspricht Artikel 87, Abs. 2 des Gesetzes über das Staatspersonal (StPG). Es ist für Ausnahmesituationen gedacht und sieht vor, dass das Anfangsgehalt nicht in der Klasse direkt unterhalb der der Funktion zugeordneten Klasse (oder Klassen) festgesetzt wird, sondern in einer tieferen Klasse. Welche Klasse genau das ist, wird in besagtem Artikel nicht präzisiert. In jedem Fall muss das Diplom berücksichtigt werden, das die Person erworben hat. Der zweite Satz von Artikel 5.9 besagt: „Sobald die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Anforderungen entspricht, wird das Gehalt innerhalb der der Funktion zugeordneten Klassen festgesetzt.“ Dieser Satz ist nicht sehr präzise. Gemäss einer kürzlich erstellten auslegenden Meinung des Schiedsrates muss das „oder“ als ein einschliessendes „oder“ im Sinn eines „und“ verstanden werden, d.h. Ausbildung und Erfahrung. Artikel 5.9 sagt aber nicht, welche konkreten Bedingungen erfüllt sein müssen, damit die seit Beginn der Anstellung erworbene Erfahrung als den Anforderungen der Funktion entsprechend angesehen werden kann.



Die in einer Broschüre versammelten "Fragen des Monats" sind in allen Institutionen auf Französisch und Deutsch sowie als PDF auf unserer Website erhältlich!