

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: Berufs-
verbände und Gewerkschaft**

FPV/AFP

www.psy-fri.ch
Freiburger PsychologInnen-Verband

AVENIRSOCIAL

www.avenirsocial.ch
Sektion Freiburg

PSYCHOMOTORIK SCHWEIZ

www.psychomotorik-schweiz.ch
Verband der Psychomotoriktherapeu-
tinnen und -therapeuten

ATSF

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

ARLD

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

GFEP

Groupement fribourgeois des
ergothérapeutes et physiothérapeutes

GFMES

www.gfmes.ch
Groupement fribourgeois des maîtres de
l'enseignement spécialisé

VPOD-FAB

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

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

Mit dem guten Rechnungsabschluss 2015 fällt auch die letzte Scheinberechtigung für Lohnkürzungen weg

Nach drei Jahren ungerechtfertigtem Lohnkürzungen (Abzug eines sogenannten Solidaritätsbeitrags und Aufschiebung der Auszahlung des jährlichen Lohnanstiegs) spricht sich der VOPSI für die Gewährung eines Lohnausgleichs für das subventionierte Personal des halbstaatlichen Sektors aus.

Entgegen den ausgesprochen düsteren Vorhersagen des Staatsrates zeigt die Rechnung 2015 augenfällig, dass die Finanzen des Staates Freiburg stabil sind: 126 Millionen Überschuss (vor Abschluss) und eine Erhöhung des Vermögens um 130 Millionen in drei Jahren auf heute 1,127 Milliarden Franken. Wobei die Hälfte dieses Vermögens ungebundene, nicht zugewiesene Mittel sind!

Deshalb fordert der VOPSI Kompensationen zugunsten des Personals der spezialisierten Institutionen, die wie das Staatspersonal Lohn einsparungen über sich ergehen lassen mussten. Denn die Lohnbedingungen des GAV INFRI-VOPSI entsprechen jenen des Staats und das betroffene Personal wurde von den vom Staat ohne Mitsprachemöglichkeit beschlossenen Lohnkürzungen mit voller Wucht getroffen.

Weiter fordert der VOPSI, dass der Staatsrat alles unternimmt, um neue Aufnahmemöglichkeiten in den spezialisierten Institutionen zu schaffen. Es fehlen rund fünfzig Plätze in den Werkstätten und Heimen, was unhaltbar ist.

Nun wird offensichtlich, dass die 2013 verordneten Lohnkürzungen nicht gerechtfertigt waren. Deshalb wird der VOPSI die von FEDE und VPOD ausgehenden Bemühungen unterstützen, Kompensationen zugunsten des Staatspersonals zu erwirken, von denen bei Erfolg auch das Personal der subventionierten Einrichtungen profitieren soll.

Der VOPSI spricht sich zugunsten der Aktionseinheit von FEDE, VPOD und VOPSI aus, um die legitimen Forderungen der Staatsangestellten des subventionierten halbstaatlichen Sektors zu verteidigen.

Der VOPSI hat zudem mit Anne-Claude Demierre, Direktorin der GSD, Kontakt aufgenommen, um sie zu ersuchen, auf den legitimen Lohnausgleich einzutreten, den sich das Personal der Sozialen Institutionen erhoffen darf.

Pierre-Yves Oppikofer, Generalsekretär

Für eine Aufwertung der Fachpersonen Betreuung (FaBe) in die Klassen 11-12

Der VOPSI und der VPOD haben gemeinsam eine Petition lanciert, um eine Aufwertung der Funktion der Fachperson Betreuung im Kanton Freiburg zu erreichen. Ziel ist es, die Bewertung von FaBe, die heute in der Gehaltskala des Freiburger Staatspersonals in der Klasse 10 eingereiht sind, jene der Fachpersonen Gesundheit (FaGe) anzupassen, die in der Gehaltsklasse 11 sind.

Die Einreihung der FaBe in der Klasse 10 ist ungerechtfertigt. Die Funktionen der FaBe und der FaGe wurden 2007 geschaffen und beide gleichermaßen in die Klasse 10 eingereiht, als abgesehen von den Hochschulen der Weg der Berufslehre auf alle Berufsgruppen ausgeweitet wurde. 2012 überarbeitete der Staatsrat auf Vorschlag der Kommission für die Bewertung und Einreihung der Funktionen (KBF) die Funktion der FaGe und reihte sie neu in Klasse 11 ein.

Seither liegt das Gehalt der FaBe unter dem der FaGe, was auf keinerlei objektivem Kriterium beruht. Denn beide Funktionen haben dasselbe Ausbildungsniveau (EFZ) und nehmen denselben Platz in der Einreihung der Funktionen ein.

Der Wunsch der FaBe nach Aufwertung ist nicht neu, und die Arbeitgeberseite wie auch die Vertreter der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer sind sich darin einig, dass die Einreihung der FaBe in Klasse 10 ungerecht ist.

2014 hatten INFRI und VOPSI gemeinsam in der GSD beantragt, auf eine Neubewertung der Funktion der FaBe einzutreten und den Antrag in der Kommission für die Bewertung und Einreihung der Funktionen (KBF) zu unterstützen. Da die GSD auf den Schritt nicht einging, ist es nun notwendig, mit anderen Mitteln zu einer Neubewertung zu kommen. Die mit 500 Unterschriften von Beschäftigten im Sozialbereich eingereichte Petition unterstützt infolgedessen die im Namen von VPOD und VOPSI vom KBF geforderte Neueinreihung der FaBe in die Klasse 11.

./. Die Fahrzeit von einem Arbeitsort zum anderen im Rahmen der Ausübung der Arbeit gehört dagegen zur Arbeitszeit. Das Gesetz sieht ebenfalls vor (Art. 327a ff. OR), dass alle für die Ausführung der Arbeit notwendig entstehenden Auslagen vom Arbeitgeber zu tragen sind, wozu Transport-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten gehören (Anhang 5 GAV INFRI-VOPSI).

Arbeitnehmer, „deren Arbeitsausübung regelmässige und wiederkehrende Transporte verlangen, um verschiedene Arbeitsorte zu erreichen, werden als Angestellte im Aussendienst betrachtet“ (Anhang 5 GAV INFRI-VOPSI). Obwohl im Arbeitsvertrag nicht zwingend erwähnt, umfasst der Status eines „Angestellten im Aussendienst“ faktisch die Definition eines Hauptarbeitsortes sowie eine Mobilitätsklausel, die den Arbeitnehmer verpflichtet, sich je nach Bedarf an Leistungen an verschiedene Arbeitsorte zu begeben. Gemäss Anhang 5 GAV INFRI-VOPSI wird als Hauptarbeitsort der Arbeitsort betrachtet, der in der Wohngemeinde oder dieser am nächsten liegt. Für die Umwandlung der Fahrzeit zwischen dem Hauptarbeitsort und den anderen Arbeitsorten in Behandlungseinheiten gelten für das auswärtige Personal Sonderregelungen.

PS: In dieser Nummer wurden alle Personalformen, die sich gleichermaßen auf Frauen und Männer (Berufe etc.) beziehen, maskulinisiert. In der folgenden Ausgabe werden sie dagegen feminisiert.

DIE FRAGE DES MONATS

Kann der Arbeitgeber einen Wechsel des Arbeitsortes vorschreiben?

Der GAV INFRI-VOPSI führt in Artikel 3.2 auf, was alles im Arbeitsvertrag erwähnt sein muss (die Benennung des Arbeitsplatzes oder der Funktion, der Beschäftigungsgrad, das Anstellungsdatum, die Dauer der Probezeit, das Datum der nächsten jährlichen Lohnerhöhung, die Referenz in der Lohnklasse und die Stufe in der Lohnskala, die Vertragsdauer, die Bestimmungen über Vertragserneuerungen, das Ferienguthaben, allfällige besondere Bestimmungen). Da der Arbeitsort nicht zwingend erwähnt sein muss, unterliegt er also der Weisungsbefugnis des Arbeitgebers. Dieser darf sein Recht auf Anweisungen und Bestimmungen (einschliesslich jener zum Arbeitsort) nicht völlig willkürlich ausüben. Der Arbeitgeber muss die Persönlichkeit des Arbeitnehmers (Art. 328 des Obligationenrechts) sowie den Grundsatz von Treu und Glauben (Art. 321d Abs. 2) berücksichtigen. Der Arbeitgeber kann also „den Arbeitnehmern und Arbeitnehmerinnen keinesfalls Änderungen aufzwingen, die mit deren persönlicher, familiärer oder gesellschaftlicher Situation unvereinbar sind“ (Brunner, Kommentar zum Arbeitsvertragsrecht 2005, S. 50f.). Ebenso muss er Art. 27 Abs. 2 des Zivilgesetzbuches einhalten, der vorsieht: „Niemand kann sich seiner Freiheit entäussern oder sich in ihrem Gebrauch in einem das Recht oder die Sittlichkeit verletzenden Grade beschränken.“

Wurde der Arbeitsort einvernehmlich (durch eine Zusatzklausel des Arbeitsvertrags oder durch übliche Praxis) festgelegt, bedarf es der Zustimmung des Arbeitnehmers, um ihn ändern zu können, denn der Arbeitsvertrag kann vom Arbeitgeber nicht einseitig abgeändert werden.

Die Zeit, die der Arbeitnehmer braucht, um von zu Hause an seinen Arbeitsort zu gelangen, zählt nicht als Arbeitszeit. ./.