

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
Fax: 026 309 26 42
eMail: secretariat@fopis.ch
Internet: www.vopsi.ch

Kollektivmitglieder: Berufsverbände und Gewerkschaft

AFP/FPV

www.psyfri.ch
Association Fribourgeoise des Psychologues

AVENIRSOCIAL

www.avenirsocial.ch
Section Fribourg

ASTP

Association suisse des thérapeutes de la
psychomotricité. Sections romande
et tessinoise

ATSF

www.atsf.ch
Association des travailleurs
socioprofessionnels fribourgeois

ARLD

www.arld.ch
Association romande des logopédistes
diplômés Section fribourg

GFEP

Groupement fribourgeois des ergo-
thérapeutes et physiothérapeutes

GFMES

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: ateliers-gerine.ch/cih
Print: www.fara.ch

Die Zukunft des GAV INFRI-VOPSI liegt in unseren Händen!

Ein Teil der Mitarbeitenden der sozialen Institution stehen in den kommenden Monaten vor einer schwierigen Situation. Drei Institutionen treten per 31. Dezember 2011 aus der Freiburgerischen Vereinigung der spezialisierten Institutionen (INFRI) aus. Mit dem Ausscheiden aus dem Dachverband INFRI, unserem Vertragspartner, sind die betreffenden Institutionen auch nicht mehr dem Gesamtarbeitsvertrag INFRI-VOPSI unterstellt.

Für die durch den Bund bzw. das Bundesamt für Sozialversicherungen subventionierten Institutionen ändert sich der finanzielle Rahmen. Und der Kanton Freiburg ist nicht automatisch gezwungen, die entstehende Finanzierungslücke zu decken. Die Institutionen, die sich von INFRI trennen, begründen ihren Schritt mit der Unmöglichkeit, weiterhin alle im GAV vorgesehenen Leistungen zu finanzieren. Es werden ernsthaft Sparmassnahmen ins Auge gefasst, vor allem im Bereich Personal. Aus Sicht des VOPSI geht es nicht an, dass die Kosten auf die Fachleute der sozialen Institutionen abgewälzt werden, wenn manche Institutionsleitungen nicht genügend vorgesorgt haben und die NFA (Neugestaltung des Finanzausgleichs und der Aufgabenteilung zwischen Bund und Kantonen) im Widerspruch steht zur restriktiven Budgetpolitik von Bund und Kantonen.

Ändern sich die politischen und finanziellen Rahmenbedingungen zulasten des Personals, so sollten die Institutionen im Rahmen des GAV nach Lösungen suchen, in Absprache mit den Personalorganisationen. Es geht darum, von den Behörden ausreichende Mittel zur Aufrechterhaltung der Qualität von Dienstleistungen zu fordern, welche gesellschaftlich unabdingbar sind. Ohne GAV gibt es keine gemeinsamen und zwingenden Regeln mehr, insbesondere betreffend Entlohnung und Arbeitszeit. Damit würde eine ungute Konkurrenz zwischen Institutionen entstehen, die den Sozialarbeitenden aber auch den Institutionen selber nur schaden kann. Daher muss der GAV INFRI-VOPSI unbedingt für sämtliche Institutionen des Kantons verbindlich bleiben. Sollte keine Verhandlungslösung mit den austretenden Institutionen gefunden werden, so wäre die Ausweitung des Geltungsbereichs des GAV durch eine Allgemeinverbindlicherklärung seitens des Staatsrats der einzige Weg, gegen zunehmende Ungleichbehandlung in Sachen Lohn und Anstellung im Sozialbereich des Kantons Freiburg vorzugehen.

Pierre-Yves Oppikofer, Generalsekretär

Der VOPSI lädt

alle Angestellten
der sozialen Institutionen ein zur

VOPSI-Generalversammlung

am Dienstag, 4. Oktober 2011

von 20.00 bis 22.00 Uhr

in

der Brasserie de la Gare
(1. Stock)

Bahnhofplatz 1 in Freiburg

1. Statutarischer Teil

2. Probleme bei der Anwendung des GAV

3. Zukunft GAV INFRI-VOPSI

Kommt zahlreich!

Eintritt frei

DIE FRAGE DES MONATS

Was muss im Arbeitszeugnis stehen?

Zweck des Arbeitszeugnisses ist die Erleichterung der Suche nach einer neuen Stelle. Der Arbeitgeber ist verpflichtet zur Ausstellung eines Arbeitszeugnisses: Zwischenzeugnis jederzeit auf Anfrage des Arbeitnehmers und abschliessendes Arbeitszeugnis am Ende des Arbeitsverhältnisses.

Das Arbeitszeugnis besteht aus zwei Teilen:

- Der erste, objektive Teil enthält Art der ausgeübten Tätigkeit und Funktion, Beschäftigungsgrad, Dauer (Beginn und im Fall des abschliessenden Zeugnisses Beendigung) des Arbeitsverhältnisses sowie eine umfassende Aufstellung der wahrgenommenen Aufgaben und Verantwortung.
- Im zweiten, subjektiveren Teil geht es um eine Bewertung der Qualität der geleisteten Arbeit und des Verhaltens des Mitarbeiters, insbesondere im Verhältnis zu Kollegen und Vorgesetzten.

Das Arbeitszeugnis muss Datum und Unterschrift einer Person tragen, welche die Institution vertreten kann. Es darf nur Angaben enthalten, die sich auf die berufliche Tätigkeit beziehen. Wurde das Arbeitsverhältnis im Streit beendet (Entlassung oder Ähnliches), so darf dies nicht im Arbeitszeugnis ausgebreitet werden. Die Umstände der Kündigung dürfen im Arbeitszeugnis nicht erörtert werden. Zudem muss das Arbeitszeugnis über die gesamte Dauer des Arbeitsverhältnisses Auskunft geben. Wenn also nach zehn Jahren Beschäftigung in einem Unternehmen ein Streitfall auftritt, darf sich das Arbeitszeugnis nicht auf den letzten, belasteten Zeitraum stützen. Die Bewertung muss die Qualität von Arbeit und Verhalten über die ganze Dauer von zehn Jahren berücksichtigen.

Ist der Arbeitnehmer mit dem Inhalt des Arbeitszeugnisses nicht einverstanden, kann er eine Berichtigung verlangen, zum Beispiel durch den Vorschlag einer neuen Formulierung. Ist die Bewertung der Arbeitsleistung strittig, kann der Arbeitnehmer ein Arbeitszeugnis verlangen, das lediglich Art und Dauer der Tätigkeit angibt, ohne Bewertung. Zudem kann er den Schiedsrat des GAV (Art.38 GAV) oder das Arbeitsgericht anrufen, die auf der Grundlage des entsprechenden Nachweises eine Korrektur des Arbeitszeugnisses veranlassen können.