

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 gemeinsame Charta zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch, Misshandlung und weitere Formen der Integritätsverletzung. Nulltoleranz!

AvenirSocial, eines der Kollektivmitglieder von VOPSI, hat bekannt gegeben, die „Charta zur Prävention gegen sexuellen Missbrauch, Misshandlung und weitere Formen der Integritätsverletzung“ zu unterstützen. Die Charta wurde am 25. November 2011 veröffentlicht und stellt für Personal wie Arbeitgeber in Sozialen Institutionen ein wichtiges Hilfsmittel dar. Sie ergänzt insbesondere den Berufskodex der Sozialberufe (siehe VOPSI Info von Februar 2011).

Wir veröffentlichen daher die Stellungnahme von AvenirSocial von Dezember 2011.

„AvenirSocial vertritt die Prinzipien dieser Charta, und legt besonderen Wert auf die Prävention. Ein verantwortungsvolles und wirksames Engagement seitens der Institutionen ist dabei unabdingbar. Die Angestellten müssen über eine geeignete Qualifikation, d. h. über eine ausreichende Berufsausbildung verfügen, damit die ihnen übertragene Tätigkeit zufriedenstellend ausgeübt werden kann. Weiterbildungen sollen angeregt werden und Teil des beruflichen Alltags sein – leider ist dieser Grundsatz heute noch nicht ausreichend umgesetzt.

Weiterbildungen sollten von anerkannten Bildungseinrichtungen durchgeführt werden und qualifizierend sein. Als eines der wichtigsten Instrumente dient dazu der Berufskodex der Sozialen Arbeit in der Schweiz. Den Beschäftigten muss die nötige Zeit zur Verfügung stehen, die ethischen Aspekte in Anlehnung an den Berufskodex in ihre Arbeit einzubinden.

Ausbeutung hat immer auch strukturelle Ursachen. Somit sind in den Institutionen neben Massnahmen rund um die Personalrekrutierung und Personalentwicklung auch strukturelle Anpassungen von Rahmenbedingungen und Mitsprache in Bereichen der Angebotsentwicklung und der Qualitätsförderung nötig. Der Umgang mit Macht und Ohnmacht muss nicht nur im Bezug auf die Klientel, sondern auch im Bezug auf das Personal und die Führungsstrukturen entwickelt und gepflegt werden – bis in die oft freiwillig tätigen Vorstands- und Stiftungsstrukturen. Ethik- und Haltungsfragen sind nicht einfach an die Basis delegierbar.

AvenirSocial unterstützt jegliche Schritte, welche die Begleitung von Betreuten in den Sozialpädagogischen und Agogischen Einrichtungen verbessern. Ziele dieser Verbesserung sollen das Wohlbefinden der betreffenden Personen sowie die Stärkung ihrer Selbstständigkeit sein. Die Integrität ist ein Recht, das es zu verteidigen gilt.

Ermöglichen die Institutionen eine aktive Teilnahme an der Weiterentwicklung der Rahmenbedingungen im Hinblick auf Qualität und Ethik im Betreuungsbereich, so prägen und tragen die Mitarbeitenden Verantwortung mit. (...)“
<http://www.avenirsocial.ch/de/p42010944.html>

Für VOPSI hängt die Anwendung der Charta vor allem mit der Durchsetzung guter Arbeitsbedingungen in den sozialen Berufen des Kantons Freiburg zusammen. Dazu gehört selbstverständlich die weitere Gültigkeit des GAV INFRI-VOPSI in allen Spezialisierten Institutionen einschliesslich jener, deren Finanzierung durch den Bund gewährleistet wird.

Pierre-Yves Oppikofer, Generalsekretär

Verhandlungen 2012

Alljährlich im Frühling treffen sich die Vertreter von INFRI und VOPSI, um Bilanz zu ziehen über den Stand des GAV und allfällige Änderungen im GAV INFRI-VOPSI zu verhandeln.

Die Verhandlungskommission von INFRI-VOPSI hat am 16. Mai 2012 den Verhandlungsfahrplan in einem angesichts der Unsicherheit über die Finanzierung der Berufsbildungszentren (BBZG) (siehe VOPSI Info von September 2011, Dezember 2011 und März 2012) schwierigen Klima festgelegt.

Für den VOPSI geht es darum, alle Spezialisierten Institutionen des Kantons Freiburg im GAV INFRI-VOPSI zu behalten und jegliche Verschlechterung von dessen Inhalt zu verhindern.

* * *

Harmonisierung der Bedingungen der Lohnausfallversicherung

Die öffentliche Ausschreibung für eine den Bedürfnissen von INFRI, VOPSI und Staat entsprechende Lohnausfallversicherung wurde am 4. Mai 2012 publiziert. Offerten können bis zum 15. Juni 2012 eingereicht werden. Von den interessierten Versicherungen gefordert ist die Einrichtung eines „Rahmenvertrags für INFRI-Mitglieder mit potenziell 2750 Personen zur Deckung der Lohnausfallversicherung für Krankheit bei gleichzeitiger Verwaltung der Krankenstände und zur Deckung der Unfallversicherung gemäss UVG sowie Zusatzunfallversicherung mit einer Laufzeit vom 1. Januar 2013 bis zum 31. Dezember 2016 und stillschweigender Verlängerung um maximal ein Jahr, wenn die Bedingungen erfüllt sind und keine der Parteien den Vertrag innerhalb einer neunmonatigen Kündigungsfrist auflöst.“ Sobald die Versicherung ausgewählt ist, werden die Spezialisierten Institutionen eingeladen, sich dem Vertrag über eine Lohnausfallversicherung für Krankheit und Unfall anzuschliessen (sofern sie nicht der SUVA unterstehen). Fortsetzung folgt.

* * *

VOPSI-Aktivitäten

Wie im Vorjahr hat VOPSI während des gemeinsamen jährlichen Volleyball-Turniers der Sozialen Institutionen einen Aperó offeriert. Der Dachverband der Organisationen (Verbände und Gewerkschaft) des Personals der Sozialen Institutionen legt grossen Wert auf diesen jährlichen geselligen Anlass und möchte ihn zu einem unverzichtbaren Treffpunkt machen! Er dankt dem Institut Les Peupliers und namentlich dessen pädagogischem Leiter, Herrn Pascal Curty, für die ausgezeichnete Zusammenarbeit an diesem Anlass.

André Dunand, VOPSI-Präsident

Anmerkung: In dieser Nummer wurden alle (Berufs-) Bezeichnungen, die sowohl auf Frauen wie auf Männer zutreffen, in der weiblichen Form geschrieben. In der nächsten Nummer werden wir umgekehrt verfahren.

DIE FRAGE DES MONATS

Gesetzliche und vereinbarte Feiertage ?

Wie im Arbeitsgesetz vorgesehen, gelten im Kanton Freiburg 8 Tage als Feiertage, die wie Sonntage behandelt werden: Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Maria Himmelfahrt, Allerheiligen, Maria Empfängnis, Weihnachtstag; dazu kommt der 1. August.

Der GAV sieht vier weitere Feiertage vor: den 2. Januar, den Ostermontag, den Pfingstmontag, den 26. Dezember; ebenso die Nachmittage des 1. Mai und des 24. Dezember). Zudem ist festgelegt, dass die Vortage von Weihnachten und Neujahr dienstfrei sind, wenn sie auf einen Dienstag oder Samstag fallen (Art. 19 GAV), und am Vortag der Feiertage um 16 Uhr Dienstschluss ist.

In der Bundesverfassung (Art. 110) ist der 1. August als bezahlter Feiertag festgelegt. Die Vergütung der übrigen Feiertage leitet sich aus dem Internationalen Pakt über wirtschaftliche, soziale und kulturelle Rechte (Art. 7) ab, der in der Schweiz am 18. September 1992 in Kraft getreten ist.

Fällt ein Feiertag in der Ferienzeit, wird er nicht als Ferientag gerechnet. Wer beispielsweise dieses Jahr in der ersten Augustwoche Ferien macht, bekommt nur vier (statt fünf) Ferientage angerechnet, da der 1. August ein Mittwoch ist. Er oder sie hat also noch einen Ferientag übrig.

Da Feiertage wie Sonntage behandelt werden, können sie im Krankheitsfall nicht durch arbeitsfreie Tage zu einem anderen Zeitpunkt kompensiert werden.

Müssen Mitarbeiter einen Teil ihrer Arbeitszeit während der im GAV vorgesehenen Feiertage erfüllen, haben sie Anrecht aufentsprechende Ferientage.

Anhang 6 und 6 bis des GAV legt die durchschnittliche jährliche Arbeitsdauer mit 1900 Stunden fest (errechnet auf der Basis einer Wochenarbeitszeit von 42 Stunden, verteilt auf 5 Tage). Dabei handelt es sich um die Nettostundenanzahl (nach Abzug von Ferienwochen und Feiertagen).

Für Personal im Stundenlohn wird die Feiertagsentschädigung mit einem Ansatz von 4 % zum Stundenlohn dazugerechnet.