

**Die
Frage
des
Monats**

Liebe Kolleginnen und Kollegen,
sehr geehrte Damen und Herren

Das VOPSI INFO ist eines der Informationsorgane des VOPSI, der Verband der Organisationen des Personals der Sozialen Institutionen des Kantons Freiburg.

Der Generalsekretär des VOPSI, Pierre-Yves Oppikofer, hatte 2007 die ausgezeichnete Idee, darin eine Rubrik mit dem Titel «**Die Frage des Monats**» zu publizieren.

Diese Broschüre vereinigt nun alle veröffentlichten Artikel dieser Rubrik und macht sie so dem interessierten Publikum einfacher zugänglich. Wir möchten bei dieser Gelegenheit dem Autor noch einmal herzlich für sein Engagement danken.

Wir wünschen eine gute und lehrreiche Lektüre

André Dunand

Präsident des VOPSI

Freiburg, 7. April 2015

Inhaltsverzeichnis	
Wer sind die Mitglieder des VOPSI?	5
Wer ist bei Streitigkeiten Ansprechpartner?	5
Wie wird die erforderliche Anzahl Arbeitsstunden vom 1. Januar bis 31. Dezember berechnet?	6
Inwiefern wirken sich die vom Staatsrat vorgeschlagenen Sparmassnahmen auf den GAV INFRI-VOPSI aus?	7
Welchen Status haben Praktikanten?	8
Wann muss ein Arztzeugnis vorgewiesen werden?	9
Darf man während der Arbeitszeit zum Arzt gehen?	10
Gesetzliche und vereinbarte Feiertage?	11
Wie lauten die Bedingungen für die Frühpensio- nierung ab 1. Januar 2012?	12
Was muss im Arbeitszeugnis stehen?	13
Wie steht es um den Datenschutz für Angestellte?	14
Entschädigungen für Nacht-, Sonntags- und Feier- tagsarbeit sowie Ferienlohn	15
Die üblichen Urlaubstage!	16
Und wann gibt es Ferien?	17
Was sind die Besonderheiten bei befristeten Ar- beitsverträgen?	18

Präsenzdienst, aktive oder passive Nachtwache – was sind die Unterschiede?	19
Wie steht es mit dem Lohn bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit?	20
Wie wird der Einstiegslohn festgelegt?	21
Darf während der Arbeitszeit eine Tätigkeit für einen Verband oder eine Gewerkschaft ausgeführt werden?	22
Persönlichkeitsverletzungen am Arbeitsplatz: Schützt der GAV die Beschäftigten?	23
Nach wie vielen Arbeitsstunden kann eine Pause bezogen werden? Wie lange dauert sie? Wo wird sie verbracht? Kann man Pausen auslassen und sie als Ferienstunden beziehen?	24
Was sind Überstunden, und wie müssen diese kompensiert werden?	25
Die Verhandlungen mit dem Staatsrat über die zusätzliche Ferienwoche haben begonnen!	27
Förderung der Frühpensionierung: Was ist der Stand der Dinge?	28
Was ist die Rolle des VOPSI, der Berufsverbände und Gewerkschaften?	29
Was ist der Schiedsrat?	30

Wer sind die Mitglieder des VOPSI?

Der VOPSI ist ein Dachverband: Er umfasst acht Berufsverbände und Gewerkschaften im Sozialbereich (siehe letzte Seite). Der VOPSI hat zum Ziel, die Kollektivmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber zu unterstützen, insbesondere durch die Aushandlung des Gesamtarbeitsvertrags mit INFRI. Der VOPSI hat also keine Einzelmitglieder.

Der VOPSI hat zum Ziel, die Kollektivmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber zu unterstützen, insbesondere durch die Aushandlung des Gesamtarbeitsvertrags mit INFRI. Der VOPSI hat also keine Einzelmitglieder.

Hingegen haben die acht beruflichen und gewerkschaftlichen Organisationen Einzelmitglieder, deren Interessen sie gemäss ihren Statuten vertreten.

Der VOPSI überwacht zusammen mit INFRI die korrekte Anwendung des GAV in den Institutionen.

Daher informiert der VOPSI alle Kolleginnen und Kollegen, die in einer dem GAV INFRI-VOPSI unterstellten Institution tätig sind, über ihre Rechte und Pflichten (unabhängig davon, ob sie in einer Organisation Mitglied sind).

Wer ist bei Streitigkeiten Ansprechpartner?

Bei Streitigkeiten können jedoch nur jene Mitarbeitenden aktiv vertreten werden, die bei einer der acht beruflichen und gewerkschaftlichen Organisationen des VOPSI Mitglied sind (Beratung, Vertretung gegenüber dem Arbeitgeber, Schiedskommission...).

Daher lädt der VOPSI alle Mitarbeitenden ein, einer beruflichen oder gewerkschaftlichen Organisation beizutreten.

Der Beitrag der Mitarbeitenden, der auf dem Lohn erhoben wird (1% des Lohns) dient zur Finanzierung der Verhandlungen und der Verwaltung des GAV sowie eines Teils des Betriebsaufwands des VOPSI. Wie oben dargelegt, bedeutet die Entrichtung dieses obligatorischen Beitrags jedoch keine Einzelmitgliedschaft beim VOPSI.



Wie wird die erforderliche Anzahl Arbeitsstunden vom 1. Januar bis 31. Dezember berechnet?

Die Tagesarbeitszeit von 8,4 Stunden wird mit der Anzahl Arbeitstage (5 Tage pro Woche, also 261 Tage) multipliziert. **Zwischentotal: 2192,4 Stunden**

Davon abgezogen werden 8 Feiertage, 4 dienstfreie Tage und 2 dienstfreie Halbtage (1. Mai und 24. Dezember), also $12 \times 8,4 \text{ Stunden} + 2 \times 4,2 \text{ Stunden}$ ($100,8 + 8,4 = 109,2 \text{ Stunden}$). **Zwischentotal: 2083,20 Stunden**

Am Tag vor Feiertagen endet die Arbeit um 16 Uhr, die Arbeitszeit verkürzt sich somit auf 6,3 Stunden. Dies gilt jeweils für den Vortag folgender Daten: 18. April, 29. Mai, 19. Juni, 1. August, 15. August, 1. November und 1. Januar. Für diese sieben Tage werden jeweils 2,1 Stunden ($8,4 - 6,3$), d.h. gesamt-haft 14,7 Stunden ($7 \times 2,1$) abgezogen. **Total: 2083,2 – 14,7 = 2068,5 Jahresarbeitsstunden**

248 Tage entsprechen 2068,5 Stunden. Hiervon werden noch Ferientage abgezogen, also 25 Tage bis zum Alter von 49 Jahren; 28 Tage ab dem Alter von 50 Jahren und 30 Tage ab dem Alter von 58 Jahren (Anhang 6 Punkt 2 GAV)

Bestimmte Kategorien von Beschäftigten erhalten über die ordentlichen Ferien hinaus noch Ausgleichsferienwochen (Sozialpädagogen, Sonderschul-Lehrpersonen sowie Angestellte im medizinischen und psychopädagogischen Bereich).

Arbeitszeiten 2014

Wochenarbeitszeit = 42 Stunden

Arbeitstage (AT) = 248 Tage (Ferien inbegriffen)

Arbeitsstunden (AS) = 2068,50 Stunden (Ferien inbegriffen)

Feiertage (FT) = 8 Tage.

Am Tag vor Feiertagen endet die Arbeit um 16 Uhr

Dienstfreie Tage (DT) = 5 Tage



Inwiefern wirken sich die vom Staatsrat vorgeschlagenen Sparmassnahmen auf den GAV INFRI-VOPSI aus?

Der Gesamtarbeitsvertrag von 2005 (am 1. Januar 2006 in Kraft getreten) zwischen INFRI und VOPSI hat Rechtskraft für Einzelarbeitsverträge der Angestellten der spezialisierten Institutionen, welche INFRI angeschlossen sind. Der GAV INFRI-VOPSI legt bindende Mindestregelungen betreffend die Arbeitsverhältnisse fest. Es handelt sich um privatrechtliche Regelungen. Denn INFRI und VOPSI sind Vereine im Sinne von Art. 60 ff. ZGB. In Ausübung ihrer Vertragsfreiheit haben sie Standards für Lohn- und Anstellungsbedingungen des dem GAV unterstellten Personals festgelegt.

Aufgrund der staatlichen Subventionierung der Institutionen und der weitgehenden inhaltlichen Übereinstimmung des GAV mit den Bestimmungen des Staatspersonalgesetzes zeigt sich jedoch, dass die materiellen Bedingungen des GAV untrennbar mit den Regelungen und Finanzierungsbedingungen verbunden sind, die der Staat festlegt.

Die Autonomie der Vertragspartner (INFRI und VOPSI) bei der Aushandlung des GAV ist somit beschränkt. So besagt Art. 44 GAV: «Jede Änderung der Reglementation des Dienstverhältnisses des Staatspersonals, betreffend Funktionseinreihung, Gehälter, Sozialzulagen, allgemeine Arbeitsdauer, Ruhestage und Ferien, zieht in analoger Anwendung und von Rechts wegen eine Anpassung des GAV und/oder seiner Anhänge nach sich.»

Daher sind die vom Staatsrat ins Auge gefassten Massnahmen betreffend Lohnabbau direkt und vollumfänglich wirksam für das Personal der spezialisierten Institutionen.

Die Angestellten der spezialisierten Institutionen sind daher direkt betroffen von der Mobilisierung gegen die Sparmassnahmen, welche von unseren Kolleginnen und Kollegen Staatsangestellten lanciert wurde, die in der FEDE organisiert sind.



Welchen Status haben Praktikanten?

Der GAV INFRI-VOPSI sieht besondere Bestimmungen für Praktika vor, die in drei Kategorien eingeteilt werden:

- **Das Informationspraktikum** (GAV Anhang 11) bezeichnet ein Praktikum von weniger als 31 aufeinander folgenden Tagen. Es gibt den Praktikanten Einblick in die Berufsanforderungen und dem Arbeitgeber die Möglichkeiten, die Fähigkeiten der Praktikanten abzuschätzen. Der Praktikant muss die Arbeitszeiten einhalten, erhält jedoch keinen Lohn. Es handelt sich daher nicht um einen Arbeitsvertrag. Jedoch sind Unfall- oder Krankheitsrisiken im Zusammenhang mit der Tätigkeit der Praktikanten von der Versicherung der Institution gedeckt. Übernimmt der Praktikant die Vertretung eines Mitarbeiters für länger als einen Tag, so wird eine Entlöhnung gemäss Funktionseinreihung nach GAV fällig.
- **Das Ausbildungspraktikum** (GAV Anhang 12) ist ein Praktikum von mehr als 30 aufeinander folgenden Tagen, das im Rahmen eines Studiengangs erfolgt. Damit verbunden ist für die Praktikanten ein Anrecht auf Supervision, auf Kosten des Ausbildungszentrums und von diesem durchgeführt. Die Supervision kann auch von einem Praktikumsleiter übernommen werden, die vom Ausbildungszentrum und der Institution genehmigt ist. Die GAV-Bestimmungen zu Arbeitszeit, Überstunden, Ruhetage, Ferien, Sozialversicherungen, Rechte und Pflichten der Angestellten sind für Praktikanten anwendbar. Der Mindestlohn nach GAV beträgt CHF 1303,80 im Monat (Stand 1.1.2013).
- **Das Praktikum vor Aufnahme durch ein Ausbildungszentrum** (GAV Anhang 12a) dauert länger als 30 Tage und maximal 12 Monate. Es soll dem Praktikanten ermöglichen, sich mit dem gewählten Beruf vertraut zu machen und seine diesbezüglichen Fähigkeiten einzuschätzen. Der Praktikant wird durch die Institution beruflich betreut. Zur Validierung wird das Praktikum durch eine Praktikumsauswertung abgeschlossen. Es sind alle GAV-Bestimmungen anwendbar mit Ausnahme des Rechts auf Ausbildung und des Beitrags der Arbeitnehmer. Der Mindestlohn nach GAV beträgt CHF 1303,80 im Monat (Stand 1.1.2013), hinzu kommt der 13. Monatslohn.



Wann muss ein Arztzeugnis vorgewiesen werden?

«Ab dem vierten aufeinander folgenden Tag krankheits oder unfallbedingter Abwesenheit lässt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis zukommen.» (Art. 21.1 GAV) Das Arztzeugnis dient als Beleg, dass der oder die Mitarbeitende wegen Krankheit oder Unfall arbeitsunfähig ist. Der oder die Mitarbeitende hat die Pflicht, diesen Beleg einzureichen. Das Arztzeugnis soll nicht die Art der Krankheit beschreiben (es gilt das Arztgeheimnis), sondern lediglich die Arbeitsunfähigkeit bezeugen. Hat der Arbeitgeber Grund zur Vermutung, es sei ein ärztliches Gefälligkeitszeugnis ausgestellt worden, so ist er berechtigt, auf seine Kosten eine Untersuchung beim Vertrauensarzt zu fordern. Dies kann auch die Krankentaggeldversicherung einfordern, welche ab dem 61. Abwesenheitstag Entschädigungen auszahlt.

Gemäss GAV ist erst ab dem vierten Tag in Folge ein Arztzeugnis erforderlich. Zweifelt der Arbeitgeber an Krankheit oder Unfall als Ursache für das Fernbleiben des oder der Mitarbeitenden, so obliegt es ihm, den Beweis zu erbringen, dass keine Arbeitsunfähigkeit für die fragliche Zeit vorliegt.

Weitere Fälle, in denen ein Arztzeugnis eingereicht werden muss:

«Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann verpflichtet werden, ein neues Arztzeugnis vorzuweisen, oder sich spätestens Ende der Probezeit einer ärztlichen Untersuchung zu unterziehen, die von einem vom Arbeitgeber bestimmten und von ihm bezahlten Arzt ausgeführt wird.» (Art. 3.5 GAV)

Diese Untersuchung muss in direktem Zusammenhang mit der Art der ausgeübten Tätigkeit stehen. Dem Arbeitgeber müssen nicht die Diagnose, sondern nur medizinische Befunde mitgeteilt werden, die auf die Fähigkeit zur Ausübung der Tätigkeit einen Einfluss haben.

«Bezahlter Kurzurlaub wird für folgende Ereignisse gewährt: (...) Krankheit eines Kindes der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, auf Vorweisen eines Arztzeugnisses, das die erforderliche Anwesenheit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters belegt: bis zu 5 Tage pro Jahr». (Art. 20.2a 8)

Diese Bestimmung stützt sich auf das Arbeitsgesetz (Art. 36/3), geht aber über das rechtliche Mindestmass (maximal 3 Tage) hinaus. Die Lohnfortzahlung ist zudem nicht im Gesetz, sondern im GAV geregelt.

Darf man während der Arbeitszeit zum Arzt gehen?

Der Schiedsrat hat kürzlich (23. August 2012) zur Frage Stellung genommen, ob man während der Arbeitszeit einen ärztlichen Termin wahrnehmen darf. Art. 20 GAV (Abs. 2 bis 6) zählt die Gründe für einen bezahlten Kurzurlaub abschliessend auf. Der Arztbesuch zählt nicht dazu.

Ergänzend hält Art. 20.1 GAV fest, dass ein Urlaub beantragen muss, wer die Arbeit aus einem anderen Grund als Ferien, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft oder Militärdienst aussetzen will. In Art. 26 GAV wird die Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall geregelt.

Der Besuch eines Arztes kann tatsächlich ein Hinderungsgrund ohne Verschulden sein, der in der Person des Beschäftigten liegt. In diesem Fall muss der Lohn für die Dauer der Verhinderung bezahlt werden.

Hingegen gilt dies nicht, wenn der Beschäftigte die Möglichkeit hätte, den Arztbesuch ausserhalb der Arbeitszeit zu erledigen. Dies ist insbesondere bei Beschäftigten in Teilzeit oder mit gleitender Arbeitszeit der Fall, die ihre Arbeitszeiten relativ selbständig gestalten.

Die Unterscheidung zwischen diesen beiden Fällen ist nicht immer einfach. Institutionen können diesbezüglich interne Richtlinien für verschiedene Kategorien von Arbeitszeiten erlassen (vorgeschriebene oder flexible Arbeitszeit o. ä.).

Die Richtlinien des Freiburger Amtes für Personal und Organisation (POA) und insbesondere jene betreffend Arztbesuch «gelten weder unmittelbar noch sinngemäss für die dem GAV INFRI-VOPSI unterstellten Beschäftigten». Der Wortlaut der Stellungnahme ist auf unserer Webseite aufgeschaltet.



Gesetzliche und vereinbarte Feiertage?

Wie im Arbeitsgesetz vorgesehen, gelten im Kanton Freiburg acht Tage als Feiertage, die wie Sonntage behandelt werden: Neujahrstag, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, Allerheiligen, Mariä Empfängnis, Weihnachtstag; dazu kommt der 1. August. Der GAV sieht vier weitere Feiertage vor: den 2. Januar, den Ostermontag, den Pfingstmontag, den 26. Dezember; dazu kommen zwei Halbtage (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 die 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 Mitarbeitende einen Teil ihrer Arbeitszeit während der im GAV vorgesehenen Feiertage erfüllen, haben sie Anrecht auf entsprechende Ferientage. Anhang 6 und 6bis 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.



Wie lauten die Bedingungen für die Frühpensionierung ab 1. Januar 2012?

Die Revision des Gesetzes über die Pensionskasse des Staatspersonals führt zu Änderungen bei der Gewährung und Berechnung des AHV-Vorschusses (AHV-Überbrückungsrente):

- Die Bedingungen für eine volle oder teilweise Pensionierung ab dem vollendeten 58. Lebensjahr werden vom Reglement der Pensionskasse der Institutionen geregelt, in dem die Person arbeitet.
- Um einen AHV-Vorschuss zu beziehen, muss eine Person insgesamt 13 Jahre bei einer oder mehreren spezialisierten Institutionen (oder beim Staat) gearbeitet haben.
- Bei Teilpensionierung muss ein Mindestbeschäftigungsgrad von 40 Prozent beibehalten werden.
- Der durch den Staat finanzierte AVH-Vorschuss beträgt 90 Prozent der maximalen AHV-Rente (CHF 2'320.-), also CHF 2'088.- im Jahr 2012.
- Der AHV-Vorschuss wird Männern von 60 bis 65 Jahren und Frauen von 60 bis 64 Jahren ausbezahlt.
- Bei einer Pensionierung im Alter von 58 Jahren verteilt sich der AHV-Vorschuss auf 7 Jahre (maximal CHF 1'491,40 monatlich während 84 Monaten).
- Der AHV-Vorschuss wird aufgrund des mittleren Beschäftigungsgrads der letzten 7 Jahre berechnet (oder der letzten 13 Jahre, wenn dies für die betroffene Person günstiger ausfällt).

Der AHV-Vorschuss muss mindestens drei Monate vor dem Zeitpunkt der Pensionierung schriftlich beim Arbeitgeber beantragt werden. Die Institutionen müssen ein entsprechendes Formular bereitstellen und dieses dem Kanton Freiburg (EKSD oder GSD) mit einer Stellungnahme weiterleiten.

Diese neue Regelung ist am 1. Januar 2012 in Kraft getreten.



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 Arbeitnehmende 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.



Wie steht es um den Datenschutz für Angestellte?

Das Bundesgesetz über den Datenschutz (DSG) bezeichnet für das Sammeln und Nutzen von Daten über Beschäftigte enge Grenzen. Der Arbeitgeber «darf Daten über den Arbeitnehmer nur bearbeiten, soweit sie dessen Eignung für das Arbeitsverhältnis betreffen oder zur Durchführung des Arbeitsvertrages erforderlich sind» (Art. 328b OR). Hierbei geht es um Diplome, frühere Arbeitszeugnisse, Daten über Alter, Wohnort, Zivilstand, AHV-Nummer, Post- oder Bankkontonummer. Hinzu kommen je nachdem Informationen wie ärztliche Arbeitsunfähigkeitszeugnisse, Leistungsbeurteilungen, Nachweise über Weiterbildungen sowie den mit den Beschäftigten geführten Briefwechsel. Der Arbeitgeber muss die Informationen, die er über seine Angestellten besitzt, nach Treu und Glauben behandeln (es dürfen keine Informationen ohne Wissen der Beschäftigten oder gegen ihren Willen erhoben werden). Weiter muss er die Verhältnismässigkeit wahren (nur solche Informationen sammeln, die für die Ausführung der Arbeit wirklich nötig sind und nicht etwa Informationen über eine einzelne Person für alle sichtbar aushängen). Auch die Qualität der Daten muss garantiert sein (die festgehaltenen Informationen müssen der Wahrheit entsprechen).

Es ist dem Arbeitgeber untersagt, Daten über die Beschäftigten zu sammeln, die zur Durchführung des Arbeitsvertrages nicht nötig sind. Dies gilt insbesondere für sogenannt sensible Daten (religiöse, philosophische, politische oder gewerkschaftliche Meinungen oder Aktivitäten, gesundheitlicher Zustand, Intimsphäre oder ethnische Zugehörigkeit, Massnahmen betreffend Sozialhilfe, Betreibungen, strafrechtliche oder administrative Sanktionen). Ausgenommen von dieser Regelung sind Daten, die für die Berufsausübung benötigt werden (z.B. Vorweisen eines Strafregisterauszugs bei der Anstellung als Sozialpädagoge).

Die Beschäftigten haben das Recht, ihr persönliches Dossier einzusehen. Sie können jederzeit beim Arbeitgeber vorsprechen und Einsicht sowie Korrektur von fehlerhaften Informationen verlangen. Auch dürfen sie eine kostenlose Kopie der Dokumente fordern. Verweigert der Arbeitgeber die Einsicht in das Dossier sowie die Korrektur oder Löschung von unrichtigen Daten, so können die Beschäftigten gerichtlich die Einsicht einfordern und gegebenenfalls die nötigen Korrekturen veranlassen.

Der Arbeitgeber darf Daten über sein Personal nicht an Dritte weiterleiten, insbesondere nicht an potentielle künftige Arbeitgeber, ausser die Beschäftigten haben sich ausdrücklich mit einem solchen Vorgehen einverstanden erklärt.



Entschädigungen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit sowie Ferienlohn

Der GAV sieht Entschädigungen für Nachtarbeit (CHF 5,80 pro Stunde von 20.00 bis 6.00 Uhr) sowie für Sonntags- und Feiertagsarbeit (CHF 3,00 pro Stunde) vor.

Sind die Entschädigungen auch in den Ferien geschuldet?

Art. 329d OR besagt: «Der Arbeitgeber hat dem Arbeitnehmer für die Ferien den gesamten darauf entfallenden Lohn und eine angemessene Entschädigung für ausfallenden Naturallohn zu entrichten.» Nun stellt sich die Frage, was der «gesamte Lohn» ist.

Diese Frage hat das Bundesgericht in einem Beschluss vom 5.12.2005 entschieden: «Regelmässig und dauerhaft ausbezahlte Zulagen für Nacht-, Wochenend- und Feiertagsarbeit müssen bei der Berechnung des Ferienlohns berücksichtigt werden.» (4C.313/2005).

Die betroffenen Beschäftigten haben also Anrecht auf den gleichen Lohn wie wenn sie regulär arbeiten.

Das Bundesgericht hält ausdrücklich fest, dass die Zuschläge für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeit «regelmässig und dauerhaft» erfolgen müssen. Wie stellt man dies fest?

Dabei ist einzig relevant, dass die Tätigkeit aufgrund ihrer Eigenheiten regelmässig und dauerhaft in den genannten Zeiträumen erfolgen muss. Monatliche Schwankungen der Entschädigungen infolge Planung der Arbeitszeiten sind nicht entscheidend. Denn in diesem Fall ist nur die Höhe, nicht aber der Erhalt von Entschädigungen unregelmässig.

Die üblichen Urlaubstage!

Der GAV (Art. 20.2) sieht einen bezahlten Kurzurlaub bei familiären Ereignissen wie Heirat, Geburt, Todesfall, Krankheit einer nahestehenden Person sowie Umzug, militärische Entlassungsinspektion vor usw.

Für jeden dieser Fälle gewährt der GAV einen halben bis mehrere freie Tage pro Ereignis oder pro Jahr (z.B. 1 Tag für Umzug, bis zu 5 Tage pro Jahr für die Betreuung eines kranken Kindes).

Diese Aufzählung unter Art. 20.2 ist jedoch nicht abschliessend. Art 20.3 sieht einen bezahlten Kurzurlaub für die Erledigung gesetzlicher Verpflichtungen vor (z.B. für eine Aussage als Zeugin vor Gericht) oder für besondere Ereignisse (z.B. Besuch einer kranken Verwandten).

Arztbesuche während der Arbeitszeit werden unterschiedlich behandelt, je nachdem, ob ein Notfall vorliegt oder nicht. Wenn ja, handelt es sich selbstverständlich um eine unverschuldete Arbeitsverhinderung aus Gründen, die in der Person der Mitarbeiters liegen. Ärztliche Kontrollen, Kuren, Untersuchungen, ärztlich verschriebene, vorsorgliche Behandlungen begründen ebenfalls eine Arbeitsunfähigkeit aus Gründen, die in der Person des Mitarbeiters liegen. In diesen Fällen ist die Lohnfortzahlung für die Dauer der Arbeitsverhinderung gesichert.

Liegt kein Notfall oder keine ärztlich verschriebene Behandlung vor, so ist kein Recht auf bezahlten Kurzurlaub für einen Arztbesuch gegeben. Wenn der Mitarbeitende es nicht anders einrichten kann, gilt der oben erwähnte Art. 20.3 GAV. Jedoch ist die Direktion zuständig für die Gewährung von bezahltem Kurzurlaub für «besondere Ereignisse». Diese Bestimmung schränkt den im ersten Absatz genannten «Anspruch» wiederum stark ein.

Der GAV (Art. 4.6) hält auch fest, dass der Mitarbeiter bei Vertragsauflösung die nötige Zeit erhält, um eine andere Anstellung zu suchen. Dieser Urlaub wird unabhängig von der Art der Vertragsauflösung (Kündigung durch Arbeitgeber oder Mitarbeitender, oder Beendigung eines befristeten Arbeitsverhältnisses) gewährt. Die benötigte Dauer eines solchen Urlaubs hängt von der Arbeitsmarktlage und von der Art der gesuchten Stelle ab. Zeitpunkt und Dauer müssen im gegenseitigen Einvernehmen zwischen der Direktion und der Mitarbeiters festgelegt werden. Auch wenn das Gesetz dies nicht explizit vorschreibt, so ist es allgemein gebräuchlich – und in Art. 20.3 Abs. a GAV festgehalten – dass die benötigte Zeit für die Arbeitssuche bezahlt werden muss.

Und wann gibt es Ferien?

Ziel der Ferien ist die Erholung. Mitarbeitende müssen mindestens einmal im Jahr von der Arbeitspflicht befreit sein. So ist Erholung, Abstand von der Arbeit und Freizeitbeschäftigung möglich, ob Aktivferien oder Nichtstun. Damit der Ferienanspruch wirklich eingelöst werden kann, müssen Ferien bezahlt sein. Der Lohn muss also während der Ferien weiterbezahlt werden.

Der gesetzliche Mindestferienanspruch beträgt vier Wochen im Jahr. Diese untere Grenze kann natürlich vertraglich angehoben werden. Der GAV IN-FRI-VOPSI geht von einem Minimum vom 4 Wochen und 3 Tagen Ferien aus (5 Wochen oder 25 Tage ab 1. Januar 2011). Art. 15 GAV besagt, dass die Feriendauer je nach Personalkategorie oder Alter der Mitarbeitenden unterschiedlich sein kann (siehe Anhang 6 GAV).

Der Zeitpunkt der Ferien wird vom Arbeitgeber gemäss den Bedürfnissen der Institution festgelegt, jedoch müssen die Wünsche der Mitarbeitenden einbezogen werden. Feriendaten müssen durch den Arbeitgeber frühzeitig bekannt gegeben werden (in der Regel mindestens 3 Monate im Voraus). Damit das Ziel der Ferien erreicht wird (Erholung und Entspannung), müssen Ferien am Stück bezogen werden. Daher beträgt die Feriendauer mindestens zwei Wochen in der Folge. Der Rest kann in kürzeren Abschnitten bezogen werden. Ferien müssen grundsätzlich im Dienstjahr stattfinden. Nur höchstens die Hälfte der jährlichen Feriendauer (maximal 3 Wochen) kann auf das folgende Jahr verschoben werden. Bei Krankheit oder Unfall von mehr als drei Tagen Dauer während der Ferien wird auf Vorweisen eines Arztzeugnisses der Ferienanspruch sistiert (für Lehrpersonen siehe Art. 6.3 Anhang 6 GAV).

Solange das Arbeitsverhältnis besteht, können Ferien nicht mit Geld abgegolten werden. Bei Auflösung des Arbeitsvertrags werden nicht bezogene Ferientage ausbezahlt. Umgekehrt werden in diesem Fall bereits im Voraus bezogene Ferientage durch einen entsprechenden Lohnabzug kompensiert.

Der Ferienanspruch wird in Wochen ausgedrückt. In Tagen ausgedrückt stellt ein Ferienanspruch von 4 Wochen und 3 Tagen 1,92 Ferientage pro Monat dar, sofern die Arbeitswoche auf 5 Tage verteilt ist (2,08 Tage pro Monat bei einem Ferienanspruch von fünf Wochen).



Was sind die Besonderheiten bei befristeten Arbeitsverträgen?

Befristete Arbeitsverhältnisse müssen nicht gekündigt werden. Sie enden automatisch zu dem Zeitpunkt, der bei Vertragsabschluss festgelegt wurde.

Grundsätzlich ist bei befristeten Arbeitsverhältnissen keine Probezeit vorgesehen. Es ist jedoch möglich, eine Probezeit zu vereinbaren; diese ist aber nur dann verbindlich, wenn beide Parteien sich im Voraus darüber geeinigt haben. Im Prinzip können die Vertragsparteien einen befristeten Arbeitsvertrag einmalig erneuern. Kettenarbeitsverträge sind hingegen nicht erlaubt, denn sie verhindern die Entstehung von Ansprüchen aufgrund des Dienstalters (beispielsweise betreffend die Dauer des Kündigungsschutzes bei Krankheit oder Unfall). Zur mehrfachen Erneuerung eines befristeten Arbeitsverhältnisses muss ein objektiver Grund vorliegen (zum Beispiel eine Abfolge von Tätigkeiten, die sich deutlich voneinander unterscheiden). Der Gesamtarbeitsvertrag INFRI-VOPSI legt aber für befristete Arbeitsverträge relativ enge Grenzen fest. Sobald ein befristeter Vertrag erneuert wird, gilt er ipso facto als unbefristeter Vertrag.

Der Mutterschaftsurlaub für eine Mitarbeiterin mit befristetem Arbeitsvertrag geht spätestens mit Beendigung der Vertragsdauer zu Ende. Jedoch behält die Mitarbeiterin in jedem Fall das Recht auf die Mutterschaftsentschädigung des Bundes für die Dauer von 14 Wochen (in der Höhe von 80% des Lohns). Beispiel: Bei einer Geburt am 15. April in einem auf den 30. April befristeten Arbeitsverhältnis erhält die Mitarbeiterin 2 Wochen Mutterschaftsurlaub nach GAV mit 100% Lohnersatz, und nach der Beendigung des Arbeitsverhältnisses die verbleibenden 12 Wochen mit 80% Lohnersatz zulasten der Mutterschaftsversicherung des Bundes.



Präsenzdienst, aktive oder passive Nachtwache – was sind die Unterschiede?

Gemäss Arbeitsgesetz (ArG) gilt Präsenzdienst (genannt Pikettdienst im Betrieb) als Arbeitszeit. Handelt es sich um regelmässig geleistete Nachtarbeit (zwischen 23.00 und 06.00 Uhr) ergibt sich das Recht auf einen Zeitzuschlag von 10% (d.h. 42 Minuten pro Nacht, die als Freizeit bezogen werden). Diese Bestimmungen gelten selbstverständlich auch für das Personal der sozialen Institutionen, das regelmässig oder periodisch Nachtarbeit leistet (mindestens 25 Nächte pro Kalenderjahr) mit Ausnahme der diplomierten Erzieher/innen.

Der Staatsrat hat infolge der Verhandlungen mit unseren Kolleginnen und Kollegen der FEDE beschlossen, den Zeitzuschlag für Nachtarbeit allen Beschäftigten der staatlichen Verwaltung und der öffentlichen Einrichtungen mit eigener Rechtspersönlichkeit (Spital usw.) zu gewähren, welche Nachtarbeit leisten.

Dieser Zuschlag ist höher als vom ArG vorgesehen. Die Entschädigungen werden beibehalten. Der Zeitzuschlag gilt ab 1. Januar 2010 in der Höhe von 10% für die Zeit zwischen 23.00 und 06.00 Uhr (wie im ArG vorgesehen) und wird ab 1. Januar 2013 auf die Zeit von 20.00 bis 06.00 ausgedehnt (der Zeitzuschlag beträgt 15% für über 50-Jährige).

Sind diese kantonalen Bestimmungen anwendbar auf das dem GAV INFRI-VOPSI unterstellte Personal, insbesondere für Präsenzdienst?

Für den VOPSI ist dies zweifellos der Fall. «Während des Präsenz- (=Wach)-dienstes stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsort zur Verfügung, damit sie im Bedarfsfall zum Einsatz kommen können» (Art. 18.4 GAV). Diese Definition entspricht dem ArG. Der GAV kennt keine Unterscheidung zwischen aktiver oder passiver Nachtwache. Daher ziehen die neuen Bestimmungen des Reglements über das Staatspersonal «in analoger Anwendung und von Rechts wegen eine Anpassung des GAV und/oder seiner Anhänge nach sich».

Dieser Punkt steht auf der Tagesordnung des nächsten Treffens mit INFRI. Für den VOPSI ist der Zeitzuschlag, der für das Staatspersonal gilt, auf das gesamte Personal (inkl. Erzieher) mit Nachteinsätzen anwendbar.



Wie steht es mit dem Lohn bei krankheitsbedingter Arbeitsunfähigkeit?

Mitarbeitende, welche aus Gründen, die in ihrer Person liegen – Krankheit, Unfall, Erfüllung gesetzlicher Pflichten oder Ausübung eines öffentlichen Amtes – an der Arbeitsleistung verhindert sind, haben gemäss Obligationenrecht Anrecht auf die Fortzahlung des Lohnes für eine beschränkte Zeit, sofern das Arbeitsverhältnis mehr als drei Monate gedauert hat oder für mehr als drei Monate eingegangen worden ist (324a OR).

In einigen Kantonen hat die Rechtssprechung die Dauer der Lohnfortzahlung genauer definiert. Nach der bekanntesten Richtlinie, der «Berner Skala», wird die Lohnfortzahlung nach der Dauer des Arbeitsverhältnisses festgelegt: Im ersten Dienstjahr gelten 3 Wochen Lohnfortzahlung, ab dem zweiten Jahr 1 Monat usw. Erst nach 40 Dienstjahren wird eine Fortzahlungsdauer von 10 Monaten erreicht. Das Obligationenrecht lässt die Möglichkeit schriftlicher, abweichender Abmachungen offen, sofern diese für die Beschäftigten mindestens gleichwertig sind. Als gleichwertig gilt heutzutage, wenn der Arbeitgeber eine kollektive Lohnausfallversicherung abgeschlossen hat, welche Arbeitsunfähigkeit durch 720 oder 730 Taggelder über eine Dauer von 900 Tagen abdeckt, wenn die Taggelder mindestens 80% des Lohns ersetzen und die Versicherungsprämie mindestens zur Hälfte durch den Arbeitgeber bezahlt wird.

Diese Bedingungen erfüllt der GAV zwischen INFRI und VOPSI ohne Weiteres. Demnach sind die Mitarbeitenden gegen Lohnausfall wegen Krankheit oder Unfall geschützt. Die Deckung besteht aus 730 Taggeldern und ersetzt 100% des Lohns. Für krankheitsbedingte Risiken bezahlen die Beschäftigten 50% der Versicherungsprämie, auf der Basis einer Deckung ab dem 61. Tag. Vom 1. bis zum 60. Tag geht die Lohnfortzahlung zulasten des Arbeitgebers.



Wie wird der Einstiegslohn festgelegt?

Der Einstiegslohn für neu eingestellte Mitarbeitende hängt in erster Linie von der Funktion ab. Zum Beispiel wird ein Logopäde der Lohnklasse 20 zugeteilt, eine Sozialpädagogin im Werkstattbereich mit eidgenössischem Fähigkeitsausweis und Abschluss auf Ebene Höhere Fachschule wird in die Klasse 18 eingeteilt.

Für jede Lohnklasse gilt ein Mindest- und ein Höchstansatz. Die Lohnstufe wird in Abhängigkeit von beruflicher und persönlicher Erfahrung festgelegt.

Berücksichtigt werden die Erfahrungsjahre im Beruf oder in der Funktion, für welche die Person eingestellt wird. Jedes Berufsjahr entspricht einer Stufe der Lohnklasse.

Wurde die Berufserfahrung in einem anderen Bereich als die neue Funktion und mit einem Pensum von mindestens 50% erworben, so ergibt sich je nach Art der früher ausgeübten Tätigkeit ein Anrecht auf eine bis drei Stufen.

Wer seine berufliche Tätigkeit unterbrochen hat, um eigene Kinder (bis zum vollendeten 16. Lebensjahr des jüngsten Kindes) zu betreuen, kann für drei volle Jahre eine Lohnstufe erhalten, jedoch maximal drei Stufen. Diese Regel gilt auch für Personen, die eine Betreuungsaufgabe oder eine sozio-kulturelle oder humanitäre Tätigkeit in einer öffentlichen oder einer anerkannten, gemeinnützigen Institutionen übernommen haben.

Wer nicht über die Ausbildung oder Erfahrung zur Ausübung der neuen Funktion verfügt, wird in einer tieferen Lohnklasse (Einstiegslohn) eingereiht als für die Funktion üblicherweise vorgesehen. Sobald die Person nach einer berufsbegleitenden Ausbildung die Erfordernisse der Funktion erfüllt, wird der Lohn an die oben genannten Kriterien angepasst (Funktionsklassen).



Darf während der Arbeitszeit eine Tätigkeit für einen Verband oder eine Gewerkschaft ausgeführt werden?

Die Koalitionsfreiheit (Art. 28 Bundesverfassung) besteht nicht nur in der Möglichkeit, einer Gewerkschaft beizutreten. Sie garantiert auch das Recht, an gewerkschaftlichen Aktivitäten teilzunehmen, damit die Beschäftigten «sich Gehör verschaffen und ihre Anliegen ausdrücken können, ihre Stellung im Rahmen von Kollektivverhandlungen stärken und sich an der Erarbeitung und Umsetzung der Sozial- und Wirtschaftspolitik beteiligen können» (Website IAO 25.2.03). Die Art dieser Tätigkeit bedingt, dass sie manchmal während der Arbeitszeit stattfinden kann, sofern dadurch die Verpflichtung, seine volle Arbeitszeit der beruflichen Arbeit zu widmen, nicht in Frage gestellt wird (Art. 29.1 GAV). Es geht vor allem um die Verteilung oder das Aushängen von gewerkschaftlichen Informationen an einem dafür bestimmten Ort, oder um die Kenntnisnahme von Informationen einer Personalkommission oder einer Gewerkschaftsdelegation. Die Beschäftigten haben auch das Recht, für die Dauer von einem Arbeitstag pro Jahr an Versammlungen während der Arbeitszeit teilzunehmen, die von Berufsverbänden oder Gewerkschaften organisiert werden.

Mitarbeitende, die von ihren Kolleginnen und Kollegen als Personalvertretung in einer Institution gewählt wurden (Personalkommission oder Gewerkschaftsdelegation), haben das Recht, ihr Mandat während der Arbeitszeit auszuüben, sofern dies notwendig ist und gemäss den im Reglement der Kommission festgelegten Modalitäten erfolgt (siehe Artikel 13 Mitwirkungsgesetz). Beschäftigte, welche Verantwortung in einem Verband oder in einer Gewerkschaft übernehmen, erhalten hierfür einen bezahlten Urlaub von maximal 5 Tagen pro Jahr (42 Stunden).



Persönlichkeitsverletzungen am Arbeitsplatz: Schützt der GAV die Beschäftigten?

Das Arbeitsgesetz (Art. 6 ArG) verpflichtet den Arbeitgeber, die erforderlichen Massnahmen zum Schutz der persönlichen Integrität der Arbeitnehmenden vorzusehen. Die gleiche Verpflichtung hält das Obligationenrecht auch für den Einzelarbeitsvertrag fest (Art. 328 Abs. 1 OR). Der GAV VOPSI-INFRI hält die Institutionsleitungen an, die notwendigen Massnahmen zur Umsetzung dieser gesetzlichen und vertraglichen Verpflichtung zum Schutz des Personals gegen Persönlichkeitsverletzungen zu treffen (Art. 27 Abs. 2 GAV).

Bisher haben nur wenige Institutionen ein Verfahren zur Prävention und Bekämpfung von Persönlichkeitsverletzungen eingerichtet. Daher strebt der VOPSI Massnahmen an, die zwischen den Vertragsparteien ausgehandelt sind und von allen dem GAV unterstellten Institutionen angewendet werden können.

Die Erfahrung hat gezeigt, dass zur wirksamen Prävention und Bekämpfung von Mobbing und sexueller Belästigung konkrete Massnahmen zur Anwendung kommen müssen, die dem spezifischen beruflichen Umfeld angepasst sind. Es sollte insbesondere eine Interventionsgruppe zur Umsetzung folgender Massnahmen geschaffen werden:

- Risikoanalyse im Bereich der sozialen Institutionen
- Primäre Prävention (Information des Personals, Schulung der Leitungspersonen) Hilfe bei Konfliktbewältigung
- Lösungsansätze bei erwiesenem Mobbing (Untersuchung durch eine unabhängige Instanz, Unterbindung der Mobbing-Handlungen, Wiedergutmachung von Schäden, Unterstützung der Opfer)

Diese Massnahmen sind wichtig, denn Mobbing ist in der Regel für die Opfer eine schwerwiegende Beeinträchtigung. Für die Institutionen führt Mobbing zu vermehrten Absenzen, Qualitätseinbussen, einem schlechtem Arbeitsklima und einen Motivationsverlust bei den Beschäftigten.



Nach wie vielen Arbeitsstunden kann eine Pause bezogen werden? Wie lange dauert sie? Wo wird sie verbracht? Kann man Pausen auslassen und sie als Ferienstunden beziehen?

Der GAV INFRI-VOPSI sieht keine speziellen Regelungen zu den Pausen vor, ausser für Schwangere 10 Minuten Pause alle zwei Stunden ab dem 4. Schwangerschaftsmonat (Art. 22.3 a GAV).

Das Arbeitsgesetz (ArG) enthält zwingende Mindestvorschriften (die nicht zu Ungunsten der Beschäftigten unterboten werden dürfen). Gemäss Art. 15 ArG muss während der Arbeitszeit eine Pause von einer Viertelstunde eingehalten werden, sofern der Arbeitstag mehr als 5,5 Stunden dauert. Die Pause beträgt eine halbe Stunde bei einem Arbeitstag von mehr als 7 Stunden und 1 Stunde bei einem Arbeitstag von mehr als 9 Stunden. Die Pausen gelten als Arbeitszeit (werden also bezahlt), sofern die Beschäftigten ihren Arbeitsplatz während der Pause nicht verlassen dürfen. Die Pausen sind um die Mitte der Arbeitszeit anzusetzen. Eine Teilarbeitszeit darf nicht mehr als 5,5 Stunden betragen (ArGV 1 Art. 18).

Jedoch gelten die Bestimmungen des ArG zur Arbeitszeit und zur Ruhezeit nicht für alle Beschäftigten: Ausgenommen sind Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen, Lehrpersonen und Sozialarbeiterinnen und Sozialarbeiter mit anerkannter Spezialausbildung (Art. 3 ArG).

Pausen auszulassen und als Ferienstunden zu beziehen ist für Beschäftigte, die dem ArG unterstellt sind, nicht zulässig. Generell gilt, dass es ohne Pausen nicht möglich ist, unter angemessenen Bedingungen, bei guter gesundheitlicher Verfassung und mit der erforderlichen Effizienz zu arbeiten. Die Frage der Pausen sollte im GAV ergänzend geregelt werden, auch für Beschäftigte, die nicht dem ArG unterstellt sind. Heute schon gilt der Grundsatz, dass die Arbeitszeiten (und die Pausen) in den Institutionen so gestaltet sein müssen, dass keine ungerechtfertigten Unterschiede zwischen den verschiedenen Kategorien von Beschäftigten entstehen (dass also manche eine Pause beziehen können und andere nicht) (Art. 328 OR).

Was sind Überstunden, und wie müssen diese kompensiert werden?

Überstunden sind diejenigen Stunden, die über die normale Arbeitszeit hinaus geleistet werden, die im Vertrag und im GAV vorgesehen ist: 42 Stunden pro Woche (bei Vollzeitanstellung), grundsätzlich verteilt auf 5 Tage, was einer durchschnittlichen Jahresarbeitszeit von 1900 Stunden entspricht. Anhang 6 GAV regelt die besonderen Bestimmungen für die Sozialpädagogen/Erzieherinnen, für die Sonderschul-Lehrpersonen und für das medizinische und psycho-pädagogische Personal.

Die Angestellten sind verpflichtet, Überstunden auszuführen, sofern sie dazu in der Lage sind und dies nach den Regeln von Treu und Glauben von ihnen verlangt werden kann. Überstunden, die über die normale Arbeitszeit hinaus erbracht werden, müssen im Interesse des Arbeitgebers liegen. Dies ist dann offensichtlich der Fall, wenn sie auf Anweisung des Arbeitgebers geleistet werden. Falls der Angestellte die Initiative ergreift, werden diese Stunden als «Überstunden» betrachtet, sofern sie objektiv im Interesse des Arbeitgebers liegen und berechtigt sind (wenn es zum Beispiel auf Grund einer Dringlichkeit unmöglich ist, anders vorzugehen) sowie der Arbeitgeber davon Kenntnis hat. Es wird deshalb wärmstens empfohlen, den Arbeitgeber so rasch wie möglich zu informieren. Dies um zu verhindern, dass diese Überstunden im Nachhinein in Frage gestellt werden. Der Beweis, dass Überstunden geleistet wurden und berechtigt waren, ist nach einigen Monaten oder Jahren viel schwieriger zu erbringen.

Fortsetzung folgt



Was sind Überstunden und wie müssen sie kompensiert werden?

(Fortsetzung)

Zur Definition von Überstunden siehe die letzte Info-Nummer (VOPSI Info vom September 2008).

Beschäftigte können nicht zu mehr als 120 Überstunden pro Kalenderjahr angehalten werden.

Im GAV ist vorgesehen, dass Überstunden im Verhältnis von einer Stunde für eine Überstunde kompensiert werden müssen. Überstunden müssen innerhalb von sechs Monaten eingezogen werden. Ist der Bezug in Form von Freizeit nicht möglich, müssen Überstunden gemäss Monatslohn pro Stunde zuzüglich $\frac{1}{4}$ ausbezahlt werden.

Werden Überstunden nachts oder an einem arbeitsfreien Tag geleistet, so müssen sie selbst dann bezahlt werden, wenn sie durch Freizeit kompensiert werden. Die Entschädigung für Überstunden in der Nacht oder an arbeitsfreien Tagen beträgt CHF 7,30.



Die Verhandlungen mit dem Staatsrat über die zusätzliche Ferienwoche haben begonnen!

In den letzten Wochen fanden diverse Verhandlungsrunden zwischen den Vertreterinnen und Vertretern der FEDE und der Delegation des Staatsrates für Personalfragen statt. Während wir diese Nummer von VOPSI INFO fertig stellen, erwarten unsere Kolleginnen und Kollegen von der FEDE in Kürze wichtige Informationen über die Verhandlungsergebnisse.

Die Verhandlungen werden auch für das Personal der spezialisierten Institutionen sehr direkte Auswirkungen haben, denn eine Verbesserung des Ferienanspruchs für das Staatspersonal (Höhe und Modalitäten der Einführung weiterhin offen) wird zur Folge haben, dass dieses Recht automatisch auch in unseren GAV aufgenommen wird (Art. 44 GAV).

Laufend aktualisierte Infos zum Thema finden Sie auf den Websites der Verbände VOPSI <www.fopis.ch> und FEDE <www.fede.ch>.

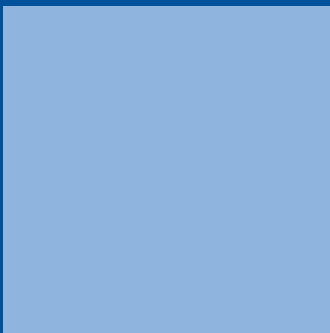
Zwei Jahre nach Einreichung der Petition für eine zusätzliche Ferienwoche, die von 6400 Angestellten der staatlichen Dienste und der spezialisierten Institutionen unterzeichnet worden war, muss dem Personal endlich ein Anspruch gewährt werden, der für die Verwaltungsangestellten der angrenzenden Kantone schon lange selbstverständlich ist.



Förderung der Frühpensionierung: Was ist der Stand der Dinge?

Die Massnahmen zur Förderung der Frühpensionierung richten sich an Beschäftigte, die der Pensionskasse des Kantons Freiburg angeschlossen sind; oder einer anderen Pensionskasse, sofern die Lohnkosten der betreffenden Institution durch den Kanton Freiburg subventioniert werden. Anrecht auf die Förderung der Frühpensionierung haben Beschäftigte ab dem 60. Altersjahr, die mindestens 15 Dienstjahre zählen (allfällige Dienstjahre im Staatsdienst werden angerechnet).

Die Förderungsmassnahme besteht in einer Überbrückungsrente als Vorruhestandsleistung, die der AHV-Höchstrente entspricht, bis zum Erreichen des AHV-Alters. Diese Förderungsmassnahme gilt bis zum Inkrafttreten des neuen Gesetzes über die berufliche Vorsorge für das Staatspersonal, jedoch längstens bis zum 31.12.2008. Das neue Gesetz wird wahrscheinlich das flexible Rentenalter einführen. Nun wird aber die Gesetzesrevision Ende 2008 noch nicht abgeschlossen sein. Deshalb ist es nötig, die aktuellen Bedingungen auch 2009 aufrechtzuerhalten. Der VOPSI bittet den Staatsrat um Bestätigung dieser Lösung; weiter fordert er, dass die Verordnung vom 26. Juni 2006 über die Förderung der Frühpensionierung entsprechend angepasst wird.





Was ist die Rolle des VOPSI, der Berufsverbände und Gewerkschaften?

Der VOPSI ist ein Dachverband: Er umfasst acht Berufsverbände und Gewerkschaften im Sozialbereich (siehe erste Seite links). Der VOPSI hat zum Ziel, die Kollektivmitglieder gegenüber dem Arbeitgeber zu unterstützen, insbesondere durch die Aushandlung des Gesamtarbeitsvertrags mit INFRI. Der VOPSI hat also keine Einzelmitglieder.

Die acht Mitgliedsverbände nehmen hingegen Einzelmitglieder auf und unterstützen sie gemäss ihren Statuten. Der VOPSI überwacht zusammen mit INFRI die korrekte Anwendung des GAV in den Institutionen. Dies bedingt insbesondere, dass der VOPSI alle Kolleginnen und Kollegen über ihre Rechte (und Pflichten) informiert, ob sie nun einem Mitgliedsverband angeschlossen sind oder nicht. Bei Streitigkeiten können aber nur Personen verteidigt (unterstützt, vertreten usw.) werden, die bei einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft Mitglied sind, und diese unterstützende Funktion wird durch den Mitgliedsverband wahrgenommen. Daher ruft der VOPSI alle auf, einem Berufsverband oder einer Gewerkschaft beizutreten.



Was ist der Schiedsrat?

Der GAV INFRI/VOPSI beinhaltet ein Verfahren bei Rechtsstreitigkeiten (Art. 38 GAV). Wenn ein Arbeitgeber und eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter eine Streitigkeit nicht beizulegen vermögen, können sich beide Seiten an den Schiedsrat wenden. Dieser besteht aus je zwei Vertreter/innen von INFRI und VOPSI sowie einem Präsidenten.

Der Rat hört die Parteien an, analysiert die Streitigkeit auf der Grundlage des GAV und versucht zu schlichten. Scheitert die Schlichtung, haben die Parteien die Möglichkeit, vor Gericht zu gehen (Schiedsgericht). Falls Sie vorhaben, sich an den Schiedsrat zu wenden und Fragen haben, können Sie uns gerne kontaktieren! Adresse des Schiedsrats: Marc Sugnaux, Präsident Place du Petit-St-Jean 13, 1700 Freiburg (siehe auch Anhang 13 GAV)

Um die Leserlichkeit zu verbessern, haben wir zum Teil nur die männliche Form verwendet. Gemeint sind aber immer alle Geschlechter.

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



Kollektivmitglieder: Berufsverbände und Gewerkschaften

AFP/FPV

www.psy-fri.ch
Freiburger PsychologInnen-Verband

PSYCHOMOTRICITE SUISSE

www.psychomotricite-suisse.ch
Association des thérapeutes en
psychomotricité

ATSF

atsf.ch@gmail.com
Association des travailleurs socio-
professionnels fribourgeois

ARLD

www.arld.ch
Association romande des logopé-
distes diplômés Section fribourg

AVENIRSOCIAL

www.avenirsocial.ch
Sektion Freiburg

GFEP

Groupe fribourgeois des
ergothérapeutes et physiothéra-
peutes

GFMES

Groupe fribourgeois des maîtres
de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT

www.ssp-vpod.ch
Syndicat suisse des services publics
Région Fribourg