



FOPIS
VOPSI



Dezember 2020

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
www.gfmes.ch

VPOD

Verband des Personals öffentlicher Dienste
Region Freiburg
www.ssp-fribourg.ch

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

FOPIS-INFO Dezember 2020

Das Wort des Jahres 2020 ist «COVID»; lassen wir die Diskussion über das Geschlecht des Begriffs beiseite und konzentrieren uns auf die Feststellung, dass es sich um ein Virus handelt, das die Welt auf den Kopf gestellt hat. Wir alle sind in beispiellose Situationen geraten, und das hat natürlich auch Auswirkungen auf die Arbeitsbedingungen in den Sozialen Institutionen des Kantons Freiburg. Weder das Obligationenrecht noch der GAV haben in ihren Bestimmungen so etwas wie Quarantäne oder Teillockdown vorgesehen; so war und ist es notwendig, Kreativität unter Beweis zu stellen, ohne dabei die Grundlagen des Arbeitsrechts zu verletzen. In diesem Zusammenhang waren und sind Juristen natürlich stark gefragt. Der Tag des Arbeitsrechts am 15. September des Jahres, organisiert von Prof. Gabriel Aubert, Dozent an der Universität Genf und Anwalt, gab Einblick in die von Experten auf diesem Gebiet bereits angestellten Überlegungen. Der VOPSI hat beschlossen, einige davon hier weiterzuvermitteln, wobei der Schwerpunkt vor allem auf die völlig neue Situation der Quarantäne gelegt wird.

Die Quarantäne

Jemand war in Kontakt mit jemand anderem, der oder die positiv getestet wurde, und muss sich deshalb in Quarantäne begeben. Wenn die Arbeit dies erlaubt, kann er oder sie im Homeoffice arbeiten. Solange die betroffene Person keine Symptome aufweist, kann sie ihre Aufgaben von zu Hause aus erledigen und der Arbeitgeber überweist den Lohn. Wird sie ebenfalls positiv getestet, handelt es sich um einen Krankheitsfall, der wie üblich zu behandeln ist. So weit der einfache Fall.

Komplexer wird es, wenn Homeoffice nicht möglich ist. Dann ist der oder die Mitarbeitende unverschuldet daran gehindert, zu arbeiten. Gemäss G. Aubert ist die Quarantäne im Prinzip eine nicht schuldhaftige Verhinderung der oder des Angestellten. Doch nicht immer, denn mit dieser Pandemie ist alles kompliziert. Sollte die in Quarantäne befindliche Person die Empfehlungen des Bundesamts für Gesundheit und die von den Behörden erlassenen COVID-Richtlinien missachtet haben, indem sie sich beispielsweise in ein vom Bundesrat bereits aufgeführtes Risikogebiet begeben hat, geht Prof. Aubert davon aus, dass die Quarantäne schuldhaft und die Zeit der Arbeitsverhinderung von dem oder der Mitarbeitenden zu tragen ist (durch Lohn- oder Ferienabzug). Solange der oder die Angestellte also die Hygieneschutzmassnahmen beachtet und eine Maske trägt, wann und wo dies empfohlen wird, handelt es sich um eine nicht schuldhaftige Verhinderung. Die Frage der Verpflichtung zum Herunterladen der Contact-Tracing-App Swiss-Covid wird diskutiert und ist umstritten. Ebenso wie beispielsweise Kontrollen der Einhaltung der Maskentragungspflicht im öffentlichen Verkehr: Liegt bei Mitarbeitenden, die dieser Verpflichtung nicht nachgekommen sind und sich in Quarantäne begeben müssen, eine schuldhaftige Verhinderung oder nicht ...? Bisher gibt es darauf keine eindeutige Antwort. Wichtig ist, jeweils die Bestimmungen (Bundesverordnungen und kantonale Weisungen) heranzuziehen, die am Tag x gegolten haben, als die Quarantäne verhängt wurde.

Auf einen Spezialfall gilt es hinzuweisen, der zweifellos unterschiedlich beantwortet werden wird, aber interessant ist. Eine Person, die nach Südeuropa in

die Ferien gefahren ist, erfährt während ihres Auslandsaufenthalts, dass ihr Urlaubsland auf die rote Liste gesetzt wird. Um zu vermeiden, dass sich durch die Quarantäne die Rückkehr zur Arbeit verschiebt, verlässt die Person sofort das Land und begibt sich freiwillig an ihrem Wohnort in Quarantäne. Kann sie das Nachholen der Ferien fordern, die sie letztlich nicht beziehen konnte? Einerseits kann man sagen, dass sich die Person verantwortungsbewusst verhalten und ihre Verpflichtungen gegenüber dem Arbeitgeber nachzukommen. Andererseits war das Land bei Antritt der Ferien nicht als Risikoregion beurteilt worden und es wäre möglich gewesen, die Ferien bis zum Ende zu beziehen und sich bei der Rückkehr testen zu lassen oder während der Quarantäne (sofern die Stelle das erlaubt) im Homeoffice zu arbeiten.

Gründe für eine krankheitsbedingte Abwesenheit

Ein weiterer rechtlicher Punkt betrifft die Informationspflicht der oder des Mitarbeitenden. Muss jemand, der positiv auf Covid-19 getestet wurde, dem Arbeitgeber dies mitteilen?

Grundsätzlich muss das ärztliche Zeugnis keinen Grund für eine Arbeitsverhinderung angeben. Doch im Fall des Coronavirus sollte das Vorsorgeprinzip gelten und die betroffene Person sollte angeben, dass sie mit dem Coronavirus infiziert ist. Denn der Arbeitgeber hat die Pflicht, die Gesundheit des Personals und insbesondere von besonders gefährdeten Personen zu schützen, sodass er angesichts der Umstände und des aktuellen Wissensstands über das Virus die nötigen Vorkehrungen nur dann treffen kann, wenn er informiert wird. Diese Ankündigung sollte daher erfolgen, damit der Arbeitgeber in der Lage ist, seinen Verpflichtungen gegenüber dem Personal nachzukommen.

Mitwirkung der Angestellten

Zum Gesundheitsschutz der Mitarbeitenden stellte Prof. Aubert auch fest, dass die Dringlichkeit und die Besonderheit der Lage (Homeoffice) dazu führte, dass das Personal bei den Schutzmassnahmen gegen das Coronavirus nicht einbezogen wurde. Das Arbeitsgesetz ist in diesem Punkt aber eindeutig: «Den Arbeitnehmenden oder deren Vertretung im Betrieb stehen in folgenden Angelegenheiten Mitspracherechte zu: [...] Das Mitspracherecht umfasst den Anspruch auf Anhörung und Beratung, bevor der Arbeitgeber einen Entscheid trifft, sowie auf Begründung des Entscheids, wenn dieser den Einwänden der Arbeitnehmer oder deren Vertretung im Betrieb nicht oder nur teilweise Rechnung trägt.» (Art. 48 ArG). Eine Rückkehr zur Einhaltung dieser Bestimmung wäre wünschenswert, so Prof. Aubert. Der VOPSI ist der Ansicht, dass dies sogar notwendig ist, denn das Arbeitsgesetz besagt auch, dass die Arbeitnehmenden verpflichtet sind, den Arbeitgeber in der Durchführung der Vorschriften über den Gesundheitsschutz zu unterstützen. (Art. 6, Ab. 3 ArG) Dies gilt umso mehr, als die Mitarbeitenden umsetzen müssen, was von ihnen verlangt wird, und dafür informiert und in der Lage sein müssen, einen Beitrag zur Festlegung der geeigneten Massnahmen zur Verhinderung der Ausbreitung des Coronavirus leisten zu können.

Vertragsauflösung

Die Pandemie hat auch Auswirkungen auf die Gründe für eine Kündigung. Prof. Aubert geht davon aus, dass die Nichteinhaltung der Schutzmassnahmen durch das Personal ein Grund für eine fristlose Kündigung darstellt. Trifft der Arbeitgeber keine geeigneten Massnahmen zum Schutz der Gesundheit seiner Mitarbeitenden, können diese fristlos kündigen. Ob die Gerichte diese Sichtweise bestätigen werden, wird sich weisen. Kategorisch ist der Genfer Professor hingegen, falls eine gefährdete Person gekündigt wird, weil sie zur Risikogruppe gehört: Das wäre eine missbräuchliche Kündigung.

Neu in 2021: Zwei Wochen Vaterschaftsurlaub*

Mit der Annahme der Vorlage erhalten alle erwerbstätigen Väter das Recht auf einen zweiwöchigen Vaterschaftsurlaub, also auf zehn freie Arbeitstage. Sie können diesen Urlaub innerhalb von sechs Monaten nach Geburt des Kindes beziehen, am Stück oder verteilt auf einzelne Tage. Den Arbeitgebern ist es verboten, im Gegenzug die Ferien zu kürzen.

Anspruch auf Erwerbsersatz:

Der Erwerbsausfall im Vaterschaftsurlaub wird entschädigt. Dabei gelten die gleichen Grundsätze wie beim Mutterschaftsurlaub. Eine Entschädigung erhalten Väter, die zum Zeitpunkt der Geburt des Kindes erwerbstätig waren, sei es als Arbeitnehmer oder als Selbstständig-erwerbender. Sie müssen zudem in den neun Monaten vor der Geburt in der AHV obligatorisch versichert und in dieser Zeit mindestens fünf Monate lang erwerbstätig gewesen sein. Die Entschädigung geht entweder direkt an den Arbeitnehmer oder an den Arbeitgeber, wenn dieser den Lohn während des Urlaubs weiterhin bezahlt.

Höhe der Entschädigung

Wie beim Mutterschaftsurlaub beträgt die Entschädigung 80 Prozent des durchschnittlichen Erwerbseinkommens vor der Geburt des Kindes, höchstens aber 196 Franken pro Tag. Für zwei Wochen Urlaub werden 14 Taggelder ausbezahlt, was einen Höchstbetrag von 2744 Franken ergibt.

Kosten und Finanzierung

Finanziert wird der zweiwöchige Vaterschaftsurlaub über die Erwerbsersatzordnung (EO), also überwiegend mit Beiträgen der Erwerbstätigen und der Arbeitgeber. Das Bundesamt für Sozialversicherungen schätzt die Kosten des Urlaubs bei Inkrafttreten der Vorlage auf rund 230 Millionen Franken pro Jahr. Für deren Finanzierung muss der Beitrag an die EO von heute 0,45 auf 0,50 Lohnprozente erhöht werden. Das ist eine Erhöhung um 50 Rappen pro 1000 Franken Lohn. Bei Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmern übernehmen deren Arbeitgeber die Hälfte davon.

** Quelle: Bundesamt für Sozialversicherungen*

Der VOPSI wünscht dem gesamten Personal der sozialen Institutionen trotz des derzeitigen gesundheitlichen Umfelds schöne Feiertage und vor allem ein gesünderes und ruhigeres Jahr 2021. Passen Sie auf sich auf!