

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

## INFRI und VOPSI haben ein Reglement zum Schutz gegen Persönlichkeitsverletzung erarbeitet

Der Gesamtarbeitsvertrag hält in Artikel 27.2 fest: *“Die Institution ergreift die nötigen Massnahmen zur Vorbeugung, Feststellung und Beendigung von Persönlichkeitsverletzungen, insbesondere in Fällen von sexueller Belästigung und Mobbing von Seiten der anderen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter bei der Arbeit oder am Arbeitsplatz.”*

Die GAV-Vertragsparteien haben im vergangenen Oktober eine Regelung verfasst als Modell zur Anwendung von Artikel 27.2: *“Es ist eine Art Musterreglement zur Prävention und Handhabung von Fällen von Belästigung und Mobbing, das direkt übernommen oder aber an die Bedingungen der Institution angepasst werden kann.”*

Somit machen die Vorstände von INFRI und VOPSI deutlich, dass sie den Persönlichkeitsschutz am Arbeitsplatz ernst nehmen. Neben einer genauen Definition von sexueller Belästigung und Mobbing enthält das Dokument auch Massnahmen zur Prävention und Bekämpfung solcher unerlaubten Handlungen.

**Prävention** spielt eine zentrale Rolle: Alle Mitarbeitenden müssen informiert und sensibilisiert werden betreffend unerlaubte Verhaltensweisen am Arbeitsplatz. Leitungspersonen müssen über die notwendigen Fähigkeiten verfügen, um präventiv zu handeln und etwaige Konflikte beizulegen. Gegebenenfalls müssen sie eine entsprechende Weiterbildung erhalten.

**Mediation** ist ebenfalls wichtig im Hinblick auf den möglichen Umgang mit Fällen von Belästigung oder Mobbing: Institutionen müssen eine Ansprechperson benennen, sofern ein solches Vorgehen sinnvoll scheint.

Wenn Mediation nicht möglich ist, wird ein Verfahren mit **schriftlicher Klage** empfohlen, die zu einer Untersuchung zur Klärung des Sachverhalts führen kann. Diese **Untersuchung** kann einem **Substitutionsorgan** (nicht identisch mit der Direktion) übertragen werden, sollte die Leitung selbst in den Fall verwickelt sein. In dieser Situation kann es nötig sein, die Untersuchung von einer qualifizierten, externen Person durchführen zu lassen.

Bei erwiesener Persönlichkeitsverletzung muss die Direktion *“notwendige und angemessene Massnahmen zum Schutz des Opfers und zur Wiederherstellung seiner Rechte, sowie Sanktionen gegen den Urheber von Belästigung oder Mobbing ergreifen.”*

Jetzt muss dafür gesorgt werden, dass dieses neue Instrument als Hilfestellung für die Institutionsleitungen auch tatsächlich angewandt wird. Es gilt, seine Wirksamkeit zu prüfen im Hinblick auf einen verbesserten Schutz der Persönlichkeitsrechte am Arbeitsplatz.

Pierre-Yves Oppikofer, Generalsekretär

# GAV-Änderungen per 1. Januar 2011

- **Geltungsbereich GAV (Art. 3.6)**

Neu hält der Artikel fest, dass der GAV nicht anwendbar ist auf Mitarbeitende in **hoher leitender Stellung**, namentlich Direktoren, stellvertretende Direktoren, Verwalter oder Personen mit Befugnis, weitreichende Entscheide über Zukunft und Struktur einer Institution zu fällen (insbesondere Anstellung oder Kündigung eines Mitarbeiters).

- **Kündigung während der Probezeit (Art. 4.1)**

Die Frist für eine Kündigung in der Probezeit ist nicht mehr „eine Woche im Voraus auf Wochen- oder Monatsende“, sondern **„eine Frist von 7 Tagen“**.

- **Schutz vor Kündigung zur Unzeit (Art. 4.7)**

Ist ein Mitarbeiter aus Gründen, die in seiner Person liegen (Krankheit, Unfall usw.) arbeitsunfähig, so kann ihm nicht gekündigt werden. Dieser Schutz erstreckt sich derzeit auf maximal 180 Tage (ab dem sechsten Dienstjahr) und wird neu auf **ein Jahr ab dem zehnten Dienstjahr verlängert**.

- **Arbeitgeberzulage (Art. 11.2 a)**

Neu hält der Artikel fest, dass die Arbeitgeberzulage **proportional zum Beschäftigungsgrad** ausbezahlt wird (die gesetzliche Familienzulage wird notabene unabhängig vom Beschäftigungsgrad entrichtet).

- **Überstunden (Art. 16)**

Neue Definition von Überstunden: Arbeitsstunden über das normale Pensum hinaus sofern **die Umstände dies erfordern** (und nicht nur auf Anordnung oder mit ausdrücklicher Zustimmung des Vorgesetzten). Aus eigenem Antrieb geleistete Überstunden müssen **einem objektiven Interesse des Arbeitgebers** dienen und dieser muss darüber im laufenden Monat informiert werden.

- **Mutterschaftsurlaub (Art. 22.4 ff.)**

Der GAV wird an das Bundesgesetz über den Erwerbssersatz für Dienstleistende und bei Mutterschaft angepasst. **Der im GAV festgehaltene Mutterschaftsurlaub** – 16 Wochen mit 100 Prozent Lohnersatz für Mitarbeitende mit einem Arbeitsvertrag für mehr als ein Jahr – **liegt notabene über dem gesetzlichen Minimum** (die gesamtschweizerische Mutterschaftsentschädigung beträgt 80 Prozent des Lohns während 14 Wochen).

- **Anhang 2 d Einreihung der Sozialpädagogen im Werkstattbereich**

Neue Einreihung: Sozialpädagogen mit EFZ und mit einem Abschluss auf Fachhochschulstufe, die zudem über einen eidgenössischen **Fachausweis oder ein eidgenössisches Diplom** verfügen, sofern erforderlich für die ausgeübte Funktion und vom Arbeitgeber aufgrund eines entsprechenden Pflichtenhefts vorausgesetzt, werden der **Klasse 19** zugeteilt.

## Diese Änderungen treten per 1. Januar 2011 in Kraft.

- **Hängige Fragen**

INFRI und VOPSI haben die Einführung einer **Entschädigung für „Praxisanleiter“ in der Höhe CHF 94.60 pro Woche** vereinbart für Personen, die ein Ausbildungspraktikum leiten. Die Zuteilung der entsprechenden finanziellen Mittel an die Institutionen hängt vom **Staat** ab, der dieses Verhandlungsergebnis noch **gutheissen muss**. Dieser Entscheid steht noch aus. **Weitere Informationen werden folgen.**

**Für genauere Angaben ist die aktualisierte Fassung des GAV auf den Websites von VOPSI und INFRI ab Januar 2011 einsehbar.**

---

**Aufgrund mehrerer Anfragen seitens von Kunsttherapeutinnen und -therapeuten lädt der VOPSI Interessierte dieser Berufsgruppe ein, sich beim Verband zu melden, um die entsprechende Lohnreihung zu überprüfen.**

---

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

## DIE FRAGE DES MONATS

### **Entschädigungen für Nacht-, Sonntags- und Feiertagsarbeits- 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.

---

Präsident und Vorstand wünschen Ihnen schöne Feiertage, erholsame Ferien und alles Gute für das neue Jahr, das hoffentlich Ihre Erwartungen erfüllen wird!

André Dunand, Präsident VOPSI

---