



Fédération des organisations
du personnel des institutions
sociales fribourgeoises
Verband der Organisationen
des Personals der Sozialen Ins-
titutionen des Kantons Freiburg

**Kollektivmitglieder: Berufsver-
bände und Gewerkschaft.**

AFP/FPV

www.psyfr.ch
Association fribourgeoise des psycholo-
gues

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 socio-
professionnels fribourgeois

ARLD

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

K/FLV

Freiburger Logopädinnenverein
Deutschsprachige Sektion

GFEP

Groupement fribourgeois des ergothé-
rapeutes et physiothérapeutes

GFMES

Groupement fribourgeois des maîtres
de l'enseignement spécialisé

VPOD-FAB

www.vpod.ch
Verband des Personals öffentlicher
Dienste Region Freiburg

Adresse des Sekretariates:

Bd de Pérolles 8
Postfach 533
1701 Freiburg
Tel.: 026/ 309 26 40
Fax: 026/ 309 26 42
Email: secretariat@fopis.ch
www.fopis.ch

Ein neuer Präsident für den VOPSI

Wie in der letzten Nummer (VOPSI Info Februar 2009) gemeldet, hat der VOPSI-Vorstand am 20. Januar 2009 einen neuen Präsidenten gewählt. Wir heissen André DUNAND herzlich willkommen! Er ist Sozialpädagoge im Werkstattbereich bei den Ateliers Préalpes der Organisation St-Camille. Als Nachfolger von Jean-René WISARD (Präsident von 2003 bis 2008) hat er seine neue Funktion per sofort übernommen. Der bisherige Präsident wurde vom Vorstand herzlich verdankt.



Wir wollen den neuen Präsidenten des VOPSI besser kennen lernen und haben ihm deshalb einige Fragen gestellt.

André, kannst du deinen beruflichen Werdegang kurz vorstellen? Nach einer Ausbildung als Lehrperson bist du in den Sozialbereich gewechselt.

Ja, ich bin 1981 Heilpädagoge geworden und war gut zehn Jahre in der Institution Buissonnets tätig. Ich habe das Konzept für das Informatikzentrum "Centre informatique handicap" erarbeitet, eine Arbeitsstätte im EDV-Bereich für Erwachsene mit einer körperlichen Behinderung. Dieses Zentrum in den Ateliers Préalpes in Villars-sur-Glâne leite ich derzeit.

Und du hast dich gewerkschaftlich engagiert!

Ich bin Anfang der 1980er Jahre dem vpod-fab beigetreten. Als Heilpädagoge in den Buissonnets habe ich mich 1984 an der Erarbeitung des ersten Gesamtarbeitsvertrags beteiligt. Bei der Schaffung der Personalkommissionen von Les Buissonnets und St-Camille in Marly habe ich in den 1990er Jahren ebenfalls mitgeholfen.

Was hat die bewegt, dich für das Präsidium des VOPSI zur Verfügung zu stellen?

Als wir vor zwei Jahren zwei Ferienwochen verloren haben, hat dies meine Motivation für "gewerkschaftliche Aktion" neu entfacht. Ich wollte mich wieder vermehrt engagieren und bin erneut Mitglied der Personalkommission von St-Camille geworden. Ich war nicht zufrieden mit Funktionsweise und Kommunikation des VOPSI. Ich habe mir überlegt, dass ich etwas von meiner Zeit für die Verteidigung und Verbesserung unserer Arbeitsbedingungen aufwenden könnte. So habe ich beschlossen, mich für 4 bis 5 Jahre meines Lebens für den VOPSI zu engagieren, indem ich das Präsidium übernehme.

Welche Ziele strebst du für den VOPSI an?

Ganz zuoberst steht das Ziel, aus dem VOPSI eine proaktivere und professionelle Organisation zu machen. Die Informationen im VOPSI Info und auf der Webseite müssen schneller und effizienter verbreitet werden. Ich habe vor, die aktiven Mitglieder zur Teilnahme am bestehenden Kursangebot zu motivieren, damit sie ihr Wissen und Können im Hinblick auf die Gremienarbeit stärken können (Personalkommissionen, Verhandlungskommissionen usw.). Wir müssen den Leuten mehr Mittel an die Hand geben, damit sie unsere Standpunkte auf allen Ebenen vertreten und verteidigen können.

Zweitens ist es mir sehr wichtig, den Zusammenhalt der Mitgliedsverbände des VOPSI mit ihren Einzelmitgliedern zu stärken. In Kürze wird eine Kommission geschaffen, welche die Mitgliedsverbände aktivieren und ihnen Instrumente zur Verfügung stellen soll, damit sie sich beim Personal besser verankern und Neumitglieder gewinnen können. Die Mitgliedsverbände des VOPSI decken nur ein Drittel des Personals ab! Das heisst wiederum, dass zwei Drittel der Beschäftigten keine Stimme haben und das ist einfach ungenügend. Es soll alles daran gesetzt werden, dass möglichst alle unsere Kolleginnen und Kollegen sich über die Verbände oder die Gewerkschaft im VOPSI engagieren!

(Die Fragen stellte Pierre-Yves Oppikofer, Generalsekretär VOPSI)

Zu Beginn des neuen Jahrs legen die Vertragsparteien INFRI und VOPSI den Verhandlungskalender über die gewünschten Änderungen oder Anpassungen fest.

Aus der Sicht des VOPSI sind die wichtigsten Punkte:

- ◆ **Weiterführung der Verhandlungen über die Einreihung der Funktionen ausserhalb des Anwendungsbereichs von EVALFRI (Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Werkstattbereich E und F usw.).**
- ◆ **Verbesserung des Kündigungsschutzes: Es sollten Massnahmen im Hinblick auf die Wiederanstellung von missbräuchlich entlassenen Beschäftigten festgelegt werden.**
- ◆ **Verbesserung der Regeln betreffend Überstunden auf der Grundlage der Stellungnahmen der Schiedskommission.**
- ◆ **Aufnahme eines Verfahrens zur Prävention und Bekämpfung von Mobbing im GAV.**
- ◆ **Verschiedene Anpassungen des GAV an das Gesetz über den Erwerbssatz (bei Mutterschaft) und an das Arbeitsgesetz (Stillzeiten sollen zu 50% als bezahlte Arbeitszeit gelten).**



Verhandlungen 2008 über die Einreihung der Funktionen ausserhalb des Anwendungsbereichs von EVALFRI (Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Werkstattbereich, Erzieherinnen und Erzieher): Wo stehen wir?

INFRI und VOPSI haben im Juli 2008 Verbesserungen der Einreihung gewisser Funktionen bei den Sozialpädagoginnen und Sozialpädagogen im Werkstattbereich sowie Erzieherinnen und Erziehern vereinbart (siehe Anhänge 2b und 2d GAV). Zum Beispiel würde die Funktion Sozialpädagogin im Werkstattbereich C (im Besitz eines eidg. Fähigkeitszeugnisses und einer höheren Fachausbildung) von der Lohnklasse 17 in die Lohnklasse 18 überführt und der Mindestlohn für die Funktion Erzieher ohne Ausbildung (Erzieher H) würde von der Klasse 5-8 in die Lohnklasse 8 überführt.

Betreffend Finanzierung dieser Massnahmen von INFRI und VOPSI hat der Staatsrat am 16. Dezember 2008 seine Zustimmung verweigert. Die Vertragsparteien haben ihr Unverständnis gegenüber dieser Haltung geäussert und ein Gespräch mit dem Staatsrat verlangt. Eine Aussprache mit den Vertretern des Staats ist für die nächsten Wochen vorgesehen.

Wir bleiben dran!

Die Frage des Monats:

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 Arbeitnehmer vorzusehen. Die gleiche Verpflichtung hält das Obligationenrecht auch für den Einzelarbeitsvertrag fest (Art. 328 Abs. 1 OR). Der GAV INFRI/VOPSI 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**
- ◆ **Lösung 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, schlechtem Arbeitsklima und Motivationsverlust der Beschäftigten.