

Gesamt- arbeitsvertrag INFRI - VOPSI

zwischen
INFRI, Freiburger Verband
der spezialisierten Institutionen
und
VOPSI, Verband der Organisationen
des Personals der Sozialen Institutionen

GAV 2022

In Kraft getreten am 1. Januar 2006
Stand 1. Juli 2022

Eingeführte Änderungen am 1. Juli 2022

- Kapitel II: Dienstverhältnis

Artikel 4.9 (neu) Vertragsende im AHV-Alter

- Kapitel III: Gehälter und Zulagen

Artikel 5.18 (neu) Prämien zur Belohnung von aussergewöhnlichen Leistungen

- Kapitel IV: Arbeitsbedingungen

Artikel 20.2 Bezahlter Kurzurlaub pro Kalenderjahr

Artikel 20.6a Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

Artikel 22.13 Vaterschaftsurlaub 15 Tage

- Kapitel V: Versicherungen

Artikel 26.1 Lohnausfallversicherung

Artikel 26.2 Aufteilung der Versicherungsprämie

- Anhang 6, Arbeitsdauer – Ruhetage – Ferien

Artikel 6 Pt 1 Arbeitsdauer: Wochenende

Artikel 6 Pt 6.4a Kürzung der Ferien pro Kalenderjahr und bei unbezahlten Urlaub

- Anhang 13, Adressen

GESAMTARBEITSVERTRAG INFRI-VOPSI

EINLEITUNG: VERTRAGSPARTEIEN

Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag (nachfolgend GAV genannt) legt die Arbeitsbedingungen des Personals der Mitglieder-Institutionen von INFRI fest, welches daher seine Aufgaben im Rahmen eines öffentlich-rechtlichen oder gemeinnützigen Auftrages ausübt.

Art. 1 Der vorliegende Gesamtarbeitsvertrag ist abgeschlossen zwischen:

dem Freiburger Verband der spezialisierten Institutionen (INFRI)*,
die sämtliche INFRI-Mitglieder-Institutionen vertritt,
einerseits

und **dem Verband der Organisationen des Personals der sozialen Institutionen (VOPSI)***,
der die ihm angeschlossenen Verbände und das gesamte von den INFRI-Mitglieder-Institutionen
angestellte Personal vertritt
sowie **dem Verband des Personals öffentlicher Dienste (VPOD)**
andererseits.

(*Adressen der Sekretariate: letzter Anhang)

KAPITEL I: VERTRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH

Art. 2 Der vorliegende GAV regelt die minimalen Bedingungen des Arbeitsverhältnisses zwischen:

den Mitgliedern der INFRI, welche im Anhang 1 aufgeführt werden, nachfolgend
"Arbeitgeber"
und
dem gesamten Personal der Mitglieder-Institutionen von INFRI nachfolgend „Mitarbeiterin
oder Mitarbeiter“. Die in Art. 3.6 und Art. 3.7 erwähnten Ausnahmen sind vorbehalten.

KAPITEL II: DIENSTVERHÄLTNIS

Art. 3 Anstellung

- 3.1 Die Leitung der Institution ist für die Personalanstellung zuständig. Sie zieht dabei grundsätzlich die Abteilungsverantwortlichen oder die betroffenen Arbeitsteams zu Rate. Die Liste der zu besetzenden Arbeitsstellen innerhalb der Mitgliederinstitutionen ist zugänglich.
- 3.2 Jede Anstellung wird mit der Unterzeichnung des Einzelarbeitsvertrages rechtsgültig; der Vertrag wird dem Wunsch des Angestellten entsprechend in Deutsch oder Französisch angefertigt; dem Vertrag wird ein Pflichtenheft, sowie gegebenenfalls das interne Reglement beigelegt. Der Vertrag erwähnt insbesondere:
 - die Benennung des Arbeitsplatzes oder der Funktion;
 - den Beschäftigungsgrad;
 - das Anstellungsdatum;
 - die Dauer der Probezeit;
 - das Datum der nächsten jährlichen Lohnerhöhung;
 - die Referenz in der Lohnklasse und die Stufe in der Lohnskala;
 - die Vertragsdauer;
 - die Bestimmungen über Vertragserneuerungen;
 - das Ferienguthaben;
 - allfällige besondere Bestimmungen, sofern sie mindestens den Anforderungen des vorliegenden GAV entsprechen.
- 3.3 Jede nachträgliche Änderung der Arbeitsbedingungen erfordert einen von beiden Parteien unterschriebenen Vertragszusatz.

Wenn ein Arbeitsvertrag für eine befristete Dauer abgeschlossen ist und sich am Verfallsdatum mehr als einmal erneuert, dann entsteht daraus ein unbefristeter Arbeitsvertrag.

- 3.4 Jede Anstellung beinhaltet eine maximal dreimonatige Probezeit. Während der Probezeit wird der Lohn gemäss der betreffenden Funktionseinreihung entrichtet. Die Probezeit ist vollwertiger Bestandteil des ersten Arbeitsjahres.
- 3.5 Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann verpflichtet werden, ein neueres 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.
- 3.6 Die Anstellungs- und Arbeitsbedingungen der minderjährigen oder behinderten Angestellten, sowie der Praktikanten sind im Anhang 9, 10, 11, 12, 12a festgelegt.
- 3.7 Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die eine Funktion in höherer Leitung innehaben (laut Arbeitsgesetz) sind diesem GAV nicht unterstellt. Es handelt sich um Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter (Direktor/in oder deren Stellvertreter/in, Administrator/in und weitere Personen), die im Namen der Institution Entscheidungsbefugnis mit starkem Einfluss auf deren Zukunft und Strukturen wahrnehmen, hauptsächlich durch Anstellung oder Entlassung anderer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter.
- 3.8 Verantwortliche einer Werkstatt, eines Sektors, einer Einheit, einer Gruppe sowie verantwortliche Pädagogen sind diesem GAV unterstellt.
- 3.9 Die Vertragsparteien des GAV können (in Bezug auf das Personal mit atypischen Arbeitsbedingungen) schriftlich Ausnahmen im Anwendungsbereich des Gesamtarbeitsvertrages vereinbaren.

Art. 4 Kündigung

- 4.1 Während der Probezeit kann jede Partei den Arbeitsvertrag jederzeit, mit einer Kündigungsfrist von sieben Tagen, schriftlich kündigen.
- 4.2 Nach der Probezeit kann die Kündigung schriftlich, aufgrund einer Evaluierung, erfolgen:
 - a) Bis zum 31. Januar auf Ende des Schuljahres für das Lehrpersonal von Institutionen mit schulischem Charakter;
 - b) 3 Monate im Voraus per 31. Dezember, 31. März oder 31. Juli für das erzieherische, psychopädagogische, medizinische und paramedizinische Personal von Institutionen mit schulischem Charakter;
 - c) 1 Monat im Voraus auf Ende eines Monats während des ersten Anstellungsjahres, danach 3 Monate im Voraus auf Ende eines Monats für das übrige Personal.
- 4.3 Beide Parteien können bei wichtigen Gründen (*Art. 337 OR*) den Vertrag fristlos und ohne Mahnung auflösen.
- 4.4 Im Falle einer Entlassung benachrichtigt die Leitung die Abteilungsverantwortlichen oder die betroffenen Arbeitsgruppen.
- 4.5 **Bedingungen für die Kündigung nach Ablauf der Probezeit**
 - a) Die Kündigung wird ausgesprochen, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht mehr erfüllt.
 - b) Auf Verlangen der entlassenen Mitarbeiterin oder des entlassenen Mitarbeiters wird ihr/ihm der Grund der Entlassung schriftlich und in allgemeinen Ausdrücken mitgeteilt; ansonsten wird die Entlassung für ungültig betrachtet.
 - c) Der Kündigung muss zumindest eine schriftliche und begründete Verwarnung oder eine ausführliche Bewertung, die diese Möglichkeit erwähnt, vorangehen, die es der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter erlaubt, innert nützlicher Frist den Anforderungen der Stelle gerecht zu werden.

d) Der Arbeitgeber darf den Arbeitsvertrag nicht kündigen: (gemäss OR Art. 336c):

- während die andere Partei schweizerischen obligatorischen Militär- oder Schutzdienst oder schweizerischen Zivildienst leistet, sowie, sofern die Dienstleistung mehr als elf Tage dauert, während vier Wochen vorher und nachher;
- während der Schwangerschaft und in den 16 Wochen nach der Niederkunft einer Arbeitnehmerin;
- solange der Anspruch auf Betreuungsurlaub nach Artikel 20.6 besteht, längstens aber während sechs Monaten ab dem Tag, an dem die Rahmenfrist zu laufen beginnt;
- während der Mitarbeiter/die Mitarbeiterin ohne eigenes Verschulden durch Krankheit oder durch Unfall ganz oder teilweise an der Arbeitsleistung verhindert ist, und zwar im ersten Dienstjahr während 30 Tagen, ab zweitem bis und mit fünftem Dienstjahr während 90 Tagen, ab sechstem Dienstjahr während 180 Tagen, und ab dem zehnten Dienstjahr während eines Jahres.

Die Kündigung nach der Sperrfrist ist nicht dem Verwarnungsverfahren nach Buchstabe c) unterstellt. Der Mitarbeiter / die Mitarbeiterin, der / die wegen Krankheit oder Unfall abwesend ist, ist über die Schutzdauer zu informieren.

In allen anderen Situationen, mit Ausnahme der Fälle nach Artikel 4.3, ist die Verwarnung obligatorisch.

4.6 Bei Kündigung des Vertrages räumt der Arbeitgeber der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter die nötige Zeit ein, eine andere Anstellung zu suchen.

Hat eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, welchem gekündigt wurde, eine neue Anstellung gefunden, kann sie/er den Arbeitsplatz verlassen falls die Hälfte der Kündigungsfrist abgelaufen ist, wobei die Gehaltszahlung mit dem Ende der Tätigkeit aufhört.

4.7 Im Kündigungsverfahren muss der Anspruch der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters auf rechtliches Gehör garantiert sein. Falls die Entlassung rückgängig gemacht wird, ist der Betroffene schriftlich zu benachrichtigen.

4.8 Bei Entlassungen aus Restrukturierungsgründen verlängert sich die Kündigungsfrist seitens des Arbeitgebers auf 6 Monate auf das Ende eines Monats.

Unter Vorbehalt des folgenden Absatzes hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter bei Entlassung oder Versetzung in eine tiefer eingereihte Stelle Anspruch auf eine Entschädigung nach Alter und Dienstjahren in INFRI-Mitgliederinstitutionen und/oder beim Staat Freiburg, vorausgesetzt dass die Finanzierung vom Staat Freiburg oder einer anderen Subventionsstelle zugesichert ist.

Die Entschädigung bei Stellenabschaffung beträgt bei einer Kündigung:

- a) ein Wochengehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt), sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung weniger als 30 Jahre alt ist oder weniger als 3 Dienstjahre geleistet hat;
- b) das dreifache Monatsgehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt), sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung zwischen dem vollendeten 30. und dem 40. Altersjahr steht;
- c) das fünffache Monatsgehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt), sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung zwischen dem vollendeten 40. und dem 50. Altersjahr steht;
- d) das sechsfache Monatsgehalt, sofern die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter zum Zeitpunkt der Stellenabschaffung das 50. Altersjahr vollendet hat.

Der in Absatz 3 vorgesehene Betrag wird pro geleistete vier Dienstjahre um ein Monatsgehalt (einschliesslich 13. Monatsgehalt) erhöht.

Es besteht kein Anspruch auf diese Entschädigung, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein Angebot für eine gehaltsmässig gleichwertige Stelle zu vergleichbaren Bedingungen innerhalb der INFRI-Mitgliederinstitutionen und/oder beim Staat Freiburg ausschlägt.

- 4.9 Der Arbeitsvertrag des Mitarbeiters/der Mitarbeiterin, der/die das gesetzliche Rentenalter gemäss AHVG erreicht, endet automatisch, sofern keine anderen Bestimmungen vorgesehen sind (Vorbezug oder Aufschub der Pensionierung). Eine Information über den Zeitpunkt der Pensionierung wird der Mitarbeiterin/dem Mitarbeiter rechtzeitig zugestellt.

KAPITEL III: GEHÄLTER UND ZULAGEN

Art. 5 Einreihung: (Stand am 1.1.2010, GAV Anhang 2)

Einreihung der verschiedenen Personalkategorien in die Funktionsklassen gemäss

- Beschluss vom 19. November 1990 über die Einreihung der Funktionen beim Staatspersonal
- und den ergänzenden Bestimmungen, die von der Direktion für Gesundheit und Soziales respektive von der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten (BKAD) erlassen werden für die spezifischen Funktionen in den Mitgliederinstitutionen.

5.1 Bestandteile des Gehalts

Im Gehalt des Personals sind enthalten:

- a) das Funktionsgehalt;
- b) die Zulagen und Gratifikationen;
- c) die Prämien und Belohnungen;
- d) die besonderen Entschädigungen;
- e) die Sozialversicherungsbeiträge.

5.2 Einreihung der Funktionen

Das Gehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters hängt von der ausgeführten Funktion ab. Die Funktionsklassen sind in den Anhängen 2a bis f des Gesamtarbeitsvertrages festgelegt.

Die Funktionen der verschiedenen Personalkategorien sind in der Gehaltsskala eingereiht.

5.3 Gehaltsskala

Die Gehaltsskala entspricht der vom Staatrat bewilligten allgemeinen Gehaltsskala.

Die Gehaltsskala wird von der Institutions-Direktion öffentlich aufgelegt. Auf Anfrage wird diese der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter ausgehändigt.

5.4 Anpassung der Gehaltsskala

Die Gehaltsskala wird im selben Verhältnis wie die Gehälter des Staatspersonals angepasst.

5.5 Dreizehntes Monatsgehalt (GAV Anhang 3)

- a) Zusätzlich zum innerhalb der Gehaltsskala festgesetzten Jahresgehalt haben die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter Anspruch auf ein 13. Monatsgehalt,
- b) das einem Zwölftel des Jahresgehalts entspricht.
- c) Das 13. Monatsgehalt wird halbjährlich ausbezahlt, und zwar zu 50 % Ende Juni und zu 50 % im Dezember.
- d) Verlässt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Institution innerhalb des laufenden Jahres, so wird der 13. Monatslohn, der Tätigkeitsdauer entsprechend, auf das Austrittsdatum hin, ausbezahlt.

5.6 Festsetzung des Funktionsgehalts

Die Direktion setzt das Funktionsgehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters fest auf der Grundlage

- des Beschlusses vom 19. November 1990 über die Einreihung der Funktionen beim Staatspersonal
- und der ergänzenden Bestimmungen, die von der Direktion für Gesundheit und Soziales (GSD) respektive von der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten (BKAD) erlassen werden für die spezifischen Funktionen in den INFRI-Mitgliederinstitutionen.

5.7 Anfangsgehalt

- a) Das Anfangsgehalt wird zwischen dem Minimum und dem Maximum der der Funktion zugeordneten Klassen unter Berücksichtigung der beruflichen und der persönlichen Erfahrung des Angestellten festgesetzt.
- b) Jede Lohnklasse umfasst 20 Stufen.

5.8 Berechnung der Berufsjahre bei der Anstellung

- a) Bei der Berechnung der Berufsjahre werden alle bisher geleisteten Jahre berücksichtigt, während denen die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im für die Stelle geforderten Beruf gearbeitet hat; der Betroffene liefert dazu ausreichende Beweise.
- b) Berufliche Erfahrungen, die ausserhalb der vorgesehenen Tätigkeit gesammelt wurden und einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % entsprachen, können bei der Festsetzung des Gehalts durch die Gewährung einer bis zu drei Gehaltsstufen ebenfalls berücksichtigt werden.
- c) Personen, die ihre berufliche Tätigkeit unterbrochen haben, um sich der Erziehung ihrer Kinder zu widmen (bis zum 16. Lebensjahr des jüngsten Kindes), oder die im Rahmen von öffentlichen oder als im öffentlichen Interesse anerkannten Einrichtungen eine Tätigkeit im sozialpädagogischen, soziokulturellen oder humanitären Bereich ausgeübt haben, wird eine Gehaltsstufe pro drei vollständige Jahre bis zu maximal drei Gehaltsstufen gewährt.

5.9 Unter-Klasse

Verfügt jedoch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter nicht über die Ausbildung oder Erfahrung gemäss den Anforderungen der Funktion und des Arbeitsplatzes, so wird das Anfangsgehalt unterhalb der der Funktion zugeordneten Klassen festgesetzt. Sobald die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter diesen Anforderungen entspricht, wird das Gehalt innerhalb der der Funktion zugeordneten Klassen festgesetzt, entsprechend Absatz 5.7, a).

5.10 Arbeitsmarktzulage

- a) Erlaubt es das Funktionsgehalt von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern oder gewisser Personalkategorien auf Grund der Arbeitsmarktlage nicht, qualifiziertes Personal zu halten oder anzustellen, so kann die Direktion aufgrund einer Bewilligung durch die Direktion für Gesundheit und Soziales (GSD) beziehungsweise der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten (BKAD) vorübergehend eine Zulage von höchstens 20 % des Gehaltsmaximums der massgebenden Klasse gewähren.
- b) Sobald die Arbeitsmarktlage die nach Absatz 1 ergriffene Massnahme nicht mehr rechtfertigt, wird die Zulage gekürzt oder gestrichen.

5.11 Jährliche Gehaltserhöhung

Grundsatz

Ist das Gehalt in der allgemeinen Gehaltsskala festgesetzt, so hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter jeweils zu Beginn eines Kalenderjahres Anspruch auf eine Gehaltserhöhung, die einer oder mehreren Gehaltsstufen entspricht, bis das Maximum der jeweiligen Klasse erreicht ist. Dazu müssen folgende Bedingungen erfüllt sein:

- a) Das Gehalt ist in einer der Funktion zugeordneten Klasse festgesetzt;

- b) Seit Vertragsbeginn hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ein volles Arbeitsjahr beendet;
- c) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter erfüllt vollumfänglich die Anforderungen der Funktion und der Arbeitsstelle bezüglich Verhalten, Fähigkeiten und Qualität der Leistungen.

Der Anstellungsvertrag kann jedoch während einer bestimmten Zeit ein fixes Gehalt ohne Gehaltserhöhung vorsehen, insbesondere auf Grund der Arbeitsmarktlage oder bei vorübergehender Anstellung.

5.12 Betrag und Zeitpunkt

- a) Die massgebende jährliche Gehaltserhöhung für die in den Gehaltsskalen eingereihten Gehälter beträgt eine Gehaltsstufe.
- b) Die jährliche Gehaltserhöhung wird jedes Jahr zu Beginn des Kalenderjahres gewährt.
- c) Die erste jährliche Gehaltserhöhung wird jedoch erst nach einem vollen Arbeitsjahr nach Vertragsbeginn gewährt, sofern im Anstellungsvertrag kein anderes Datum vorgesehen wurde.

5.13 Gewährung einer ausserordentlichen Gehaltserhöhung

Die Direktion kann zu Beginn des Kalenderjahres Mitarbeiterinnen oder Mitarbeitern mit einer Personalbeurteilung auf der höchsten Stufe der Beurteilungsskala eine über den Betrag der jährlichen Gehaltsstufe hinausgehende Gehaltserhöhung gewähren, jedoch nicht mehr als zwei Gehaltsstufen.

5.14 Verweigerung der Gehaltserhöhung oder Aufschub innerhalb des Jahres

- a) Genügt eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter den Anforderungen der Funktion wegen mangelnder Leistungen oder Fähigkeiten oder auf Grund des Verhaltens nicht oder nur zum Teil, so wird die Gehaltserhöhung nicht oder nur teilweise gewährt oder innerhalb des Jahres aufgeschoben.
- b) Die Direktion trifft ihren Entscheid auf der Grundlage einer Personalbeurteilung.

5.15 Verweigerung oder Aufschub der Gehaltserhöhung

- a) Die Verweigerung oder der Aufschub der jährlichen Gehaltserhöhung kann nur im Anschluss an eine Personalbeurteilung beschlossen werden. Aus dieser Beurteilung muss hervorgehen, dass die Anforderungen der Stelle nicht erfüllt sind.
- b) Sind die Anforderungen hinsichtlich der Fähigkeiten nur zum Teil erfüllt, so wird eine Teilerhöhung gewährt, die einer halben Gehaltsstufe entspricht.
- c) Die zweite Hälfte der Gehaltsstufe kann mit Wirkung auf den 1. Juli gewährt werden, wenn eine erneute Personalbeurteilung aufzeigt, dass sich die Leistungen verbessert haben und vollumfänglich den Anforderungen der Stellen entsprechen.

5.16 Nichtgewährung aus anderen Gründen

- a) Die jährliche Gehaltserhöhung wird in den folgenden Fällen nicht gewährt:
 - Das Gehalt ist unterhalb der der Funktion zugeordneten Klasse festgesetzt, unter Vorbehalt von Absatz 2.
 - Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter ist noch im ersten Dienstjahr.
 - Die Abwesenheiten im Vorjahr aus anderen Gründen als Ferien, Krankheit, Berufsunfall oder Mutterschaftsurlaub betragen mehr als 6 Monate.
 - Im Anstellungsvertrag ist wegen vorübergehender Anstellung für weniger als zwei Jahre ein festes Gehalt vorgesehen.
 - Der Anstellungsvertrag ist aus Arbeitsmarktgründen auf der Grundlage eines festen Gehalts für eine bestimmte Dauer ausgehandelt worden.

- b) Bleibt das Gehalt dauerhaft in einer unterhalb der Funktion zugeordneten Klasse festgesetzt, so kann die jährliche Gehaltserhöhung auf Entscheid der Anstellungsbehörde hin gewährt werden.

5.17 Entstehen und Erlöschen des Gehaltsanspruchs

- a) Der Gehaltsanspruch entsteht mit dem Tag, an dem die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter in den Institutionsdienst eintritt.
- b) Er erlischt mit der Beendigung des Dienstverhältnisses. Der Arbeitgeber hat jedoch den Lohn für einen weiteren Monat und nach fünfjähriger Dienstdauer für zwei weitere Monate, gerechnet vom Todestag an, zu entrichten, sofern der Arbeitnehmer den Ehegatten, die eingetragene Partnerin, den eingetragenen Partner oder minderjährige Kinder oder bei Fehlen dieser Erben andere Personen hinterlässt, denen gegenüber er eine Unterstützungspflicht erfüllt hat.

5.18 Prämien zur Belohnung von aussergewöhnlichen Leistungen

Legt der Staatsrat auf der Verordnungsweg ein Prämiensystem zur Belohnung von aussergewöhnlichen Einzel- oder Gruppenleistungen fest, so kann auch das Personal der Institutionen davon profitieren.

Art. 6 Beförderung mit oder ohne Funktionswechsel

6.1 Beförderung ohne Funktionswechsel

- a) Die Beförderung ohne Funktionswechsel besteht in einem Aufstieg von einer Gehaltsklasse in eine andere ohne Änderung der Referenzfunktion gemäss dem vom Staatsrat beschlossenen Einreichungsverzeichnis.
- b) Die Beförderung wird von der Direktion im vorgesehenen Budgetrahmen und unter einer der folgenden Voraussetzungen beschlossen:
 - Die Anforderungen der Arbeitsstelle haben sich geändert.
 - Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter hat eine weiterführende Ausbildung oder mehr Erfahrung vorzuweisen.
- c) Die Beförderung kann in jedem Fall erst dann erfolgen, wenn eine formelle Personalbeurteilung gezeigt hat, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter den Anforderungen der Stelle vollumfänglich entspricht.
- d) Das neue Gehalt entspricht mindestens dem bisherigen Gehalt erhöht um den Betrag einer Gehaltsstufe der neuen Gehaltsklasse.

6.2 Beförderung mit Funktionswechsel

Die Beförderung mit Funktionswechsel besteht in der Versetzung an eine Stelle, der eine hierarchisch höhere Referenzfunktion als die bisher ausgeübte entspricht.
Das neue Gehalt wird gemäss Artikel 5 Absatz 6 bis 8 festgesetzt,
Das neue Gehalt entspricht mindestens dem bisherigen Gehalt erhöht um den Betrag einer Gehaltsstufe der neuen Gehaltsklasse.

6.3 Stellenwechsel

- a) Der Stellenwechsel besteht in der Versetzung an eine andere Stelle, der:
 - die gleiche Referenzfunktion zugeordnet ist;
 - eine Referenzfunktion zugeordnet ist, die hierarchisch nicht über der bisherigen steht.
- b) Das neue Gehalt wird gemäss Artikel 5 Absatz 6 bis 8 festgesetzt. Das bisherige Gehalt ist nicht garantiert.

Art. 7 Dienstjahre

- a) Als Dienstjahre anerkannt werden alle diejenigen Jahre, in denen die Mitarbeiterin

oder der Mitarbeiter während mindestens sechs Monaten in einer Mitglieder-Institution der INFRI und/oder beim Staat Freiburg gearbeitet und dafür ein Monatsgehalt bezogen hat.

- b) Wird die Arbeitstätigkeit jedoch für mehr als zwei Jahre unterbrochen, so werden die vor dem Unterbruch geleisteten Arbeitsjahre nicht als Dienstjahre anerkannt.

Art. 8 Naturalleistungen

Naturalleistungen sind Teil des Funktionsgehalts.

Ihr Wert wird vom Staatsrat festgesetzt und ist im GAV-Anhang 4 aufgeführt.

- 8.1
 - a) Für das Personal, welches im Heim wohnen muss, erfolgt die Einschätzung des Naturallohnes (Unterkunft und Verpflegung) gemäss den AHV-Normen. Der Betrag der Naturalleistungen ist in Anhang 4 festgehalten.
 - b) Während der Dienstzeit sind Unterkunft und Verpflegung kostenlos.
 - c) Dem Personal, welches aufgabengemäss während den Mahlzeiten die Pensionäre betreuen muss, ist die Möglichkeit zu bieten, seine eigenen Mahlzeiten ausserhalb der Arbeitszeit und ohne Beisein der Pensionäre einzunehmen, falls letzteres als nicht zumutbar erscheint.
- 8.2
 - a) Der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter, welche/r nicht verpflichtet ist in der Institution zu wohnen, werden die Preise für Unterkunft, Verpflegung oder vereinzelt eingenommene Mahlzeiten jeweils von den einzelnen Institutionen festgesetzt.
 - b) Bei Abwesenheit und Ferien wird lediglich die Zimmermiete angerechnet.

Art. 9 Spesenentschädigung/auswärtige Arbeit

9.1 Spesenentschädigung

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben Anspruch auf eine angemessene Entschädigung für notwendige Auslagen in Zusammenhang mit der Ausübung ihrer Funktion, namentlich für Dienstfahrten.

9.2 Entschädigung für Dienstreisen

- a) Jede von der zuständigen vorgesetzten Person angeordnete Dienstreise einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters gibt Anspruch auf Vergütung der damit verbundenen Auslagen.
- b) Für die Anordnung einer Dienstreise ist die Direktion zuständig.

9.3 Vergütete Kosten

- a) Die Reisekosten sind auf das Notwendige zu beschränken.
- b) Nur die der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter tatsächlich entstandenen Auslagen werden vergütet.
- c) Die Auszahlung der Vergütung kann jederzeit von der Vorlage von Belegen abhängig gemacht werden.

9.4 Abrechnung und Auszahlung

Die Entschädigung wird in der Regel Ende Monat zusammen mit dem Gehalt aufgrund einer Abrechnung ausbezahlt, welche die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter der Direktion zustellt.

9.5 Vergütung der Fahrkosten / Grundsatz

Die Benützung eines öffentlichen Verkehrsmittels oder eines Privatfahrzeuges für eine Dienstreise gibt Anspruch auf Vergütung der Fahrkosten.

9.6 Benützung eines Privatfahrzeuges

- a) Die Benützung eines Privatfahrzeuges muss bewilligt worden sein;
- b) andernfalls wird nur der Gegenwert der Fahrkosten der öffentlichen Verkehrsmittel vergütet.
- c) Die Fahrkosten vom Wohnort zum Arbeitsort werden nicht vergütet, selbst wenn die Fahrt aus dienstlichen Gründen unterbrochen wird.
- d) Besitzen Mitarbeiterinnen oder Mitarbeiter eine Bewilligung für die Benützung eines Privatfahrzeuges, so können sie dazu angehalten werden, andere Mitarbeitende, Dritte oder Material unentgeltlich zu befördern.

9.7 Vergütung bei Gebrauch des Privatfahrzeuges

- a) Ist einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Benützung des eigenen Fahrzeugs für eine Dienstreise bewilligt worden, so erhält sie oder er eine Kilometerentschädigung gemäss der Tabelle in Anhang 5 dieses GAV.
- b) Für Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aufgrund der Art ihrer Tätigkeit regelmässig auf Dienstreise sind und grundsätzlich mehr als 10 000 km pro Jahr zurücklegen, kann die in Absatz 1 vorgesehene Kilometerentschädigung durch eine Pauschalentschädigung ersetzt werden.
- c) Die Pauschalentschädigung wird von der Direktion gewährt. Diese wird so berechnet, dass sie die durchschnittlich auf das Jahr aufgerechneten Fixkosten deckt, und sie wird monatlich ausbezahlt. Die variablen Kosten werden nach der Kilometerzahl gemäss Anhang 5 dieses GAV bezahlt.
- d) Der Anstellungsvertrag hält die Versicherungsbedingungen fest sowie die Rückerstattungsbedingungen für die Pauschalentschädigung im Falle eines Rücktritts oder bei lang dauernder Abwesenheit.

9.8 Entschädigung im Schadensfall des Fahrzeuges

- a) Benützt der oder die Angestellte ein heimeigenes Motorfahrzeug, ist er oder sie verantwortlich für:
 - die ausgesprochenen Polizei- und Ordnungsbussen;
 - die durch eigene grobe Fehler verursachten Materialschäden bis zu Fr. 500.--, falls die Schadenssumme nicht durch eine Versicherung oder Dritte gedeckt ist.
- b) Wurde einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Bewilligung zur Benützung eines Privatfahrzeuges erteilt und erleidet sie oder er mit diesem Fahrzeug im Dienst einen Unfall, so kommt die Institution nach Abzug eines Selbstbehalts von Fr. 200.- ganz oder teilweise für den Schaden am Fahrzeug auf.
- c) Liegt kein Verschulden vor, so wird kein Selbstbehalt abgezogen. Bei grobem Verschulden der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entfällt indessen die Beteiligung der Institution.

Art. 10 Militär- oder Zivildienst

- 10.1 Bei Abwesenheit wegen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf die Auszahlung des vollen Gehalts während eines Monats.
- 10.2 Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die länger als in Absatz 1 vorgesehen obligatorischen Dienst leisten, haben Anspruch auf 90 % des Gehalts, wenn sie verheiratet sind oder

Familienunterhaltspflichten haben, und auf 70 % des Gehalts, wenn sie ledig sind und keine Familienunterhaltspflichten haben.

- 10.3 Entschädigungen der Erwerbsersatzordnung fallen bis zum Betrag des geschuldeten Gehalts dem Arbeitgeber zu.
- 10.4 Der Aktivdienst bleibt vorbehalten.
- 10.5 Besucht jedoch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Einvernehmen mit dem Arbeitgeber innerhalb eines Jahres zwei obligatorische Dienste, so kann die Dauer der Gehaltsfortzahlung auf höchstens zwei Monate verlängert werden. Verlässt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Institution im darauffolgenden Jahr, so muss der zu viel ausbezahlte Gehaltsanteil *pro rata temporis* zurückerstattet werden. Die in Artikel 10.1 vorgesehene Dauer der Gehaltsfortzahlung gilt *pro rata temporis*.
- 10.6 Muss eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter die Arbeit wegen Militär-, Zivil- oder Zivilschutzdienst unterbrechen, so hat sie oder er die direkte Vorgesetzte oder den direkten Vorgesetzten frühzeitig zu benachrichtigen.

Art. 11 Sozial-Zulagen

11.1 Familien-Zulage

Der Angestellte kommt in den Genuss der im Rahmen der freiburgischen Gesetzgebung ausbezahlten Kinderzulagen (gemäss Anhang 3).

11.2 Arbeitgeberzulage für Kinder

- a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben proportional zu ihrem Anstellungsgrad Anspruch auf eine Arbeitgeberzulage für Kinder, sofern sie für deren Unterhalt aufkommen.
- b) Die Anspruchsberechtigung für eine Arbeitgeberzulage für Kinder richtet sich nach Artikel 7 des Gesetzes vom 26. September 1990 über die Familienzulagen.
- c) Die Zulage wird bis zum vollendeten 16. Altersjahr des Kindes ausgerichtet; für Kinder in Ausbildung oder invalide Kinder wird der Anspruch auf die Zulage bis zum vollendeten 25. Altersjahr verlängert.

11.3 Der **Betrag der Arbeitgeberzulage** für Kinder ist in Anhang 3 aufgezeigt.

11.4 Entstehung und Erlöschen des Anspruchs

- a) Ein Anspruch auf die Zulage besteht nur dann, wenn auch ein Anspruch auf ein Monatsgehalt besteht.
- b) Die Zulage wird ab dem Monat gewährt, in dem die Bedingungen von Artikel 11.1 eintreten, und bis zum Ende des Monats, in dem diese Bedingungen erlöschen.
- c) Der Anspruch auf die Zulage muss von der Mitarbeiterin oder vom Mitarbeiter geltend gemacht werden. Hat die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aus Nachlässigkeit es versäumt, den Anspruch rechtzeitig geltend zu machen, so wird die Zulage rückwirkend höchstens für zwei Jahre ausbezahlt.

11.5 Aufteilung der Zulage

- a) Können zwei Personen einen Anspruch auf Arbeitgeberzulage für das gleiche Kind geltend machen, so wird die Zulage jener Person ausbezahlt, die vollzeitbeschäftigt ist. Sind beide Personen vollzeitbeschäftigt, wird jeder Person die Hälfte der Zulage ausbezahlt.
- b) Sind beide Personen teilzeitbeschäftigt, so wird die Zulage im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad ausbezahlt, sie kann aber den Betrag einer vollen Zulage insgesamt nicht übersteigen. Gegebenenfalls wird der ausbezahlte Betrag anteilmässig gekürzt.

- c) Arbeitet eine der beiden Personen beim Staat und die andere bei einer subventionierten Institution, so wird die vom Staat ausbezahlte Zulage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad beim Staat festgesetzt. Die von der subventionierten Institution ausbezahlte Zulage wird in Ergänzung zur staatlichen Zulage bis zur Höhe einer vollen Zulage festgesetzt, und zwar im Verhältnis des Beschäftigungsgrads der bei der subventionierten Institution beschäftigten Person.

11.6 Einmalige Zulage bei Invalidität oder im Todesfall

Bei Invalidität oder Tod einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters kann ihr oder ihm beziehungsweise den Hinterbliebenen unter Berücksichtigung ihrer finanziellen Lage eine Zulage zugesprochen werden, die höchstens einem Jahresgehalt entspricht.

Art. 12 Treueprämie / Dienstaltersgeschenk

12.1 Treueprämie (Übergangsbestimmungen)

- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die die Treueprämie nach dem alten Gesetz erhalten, wird diese weiterhin unter Vorbehalt von lit. b jedes Jahr ausgerichtet. Die Prämie wird jedoch nicht mehr erhöht.
- b) Ein Teil der Treueprämie kann bei den jährlichen Anpassungen der Gehälter an die Reallohnentwicklung in die Gehaltsskalen integriert werden.
- c) Der Betrag der am 31. Dezember 2003 einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter geschuldeten Treueprämie wird auf diesem Stand eingefroren.
- d) Dieser Betrag wird jedes Jahr im Dezember ausbezahlt, und zwar in Abhängigkeit vom durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungsgrad.
- e) Solange das Gehalt jedes Jahr erhöht wird, wird der Betrag der Treueprämie gekürzt. Die Kürzung wird im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters berechnet. Der Betrag ist in Anhang 3 aufgezeigt.

12.2 Gratifikation für Dienstjahre/Dienstaltersgeschenk

- a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter erhalten nach 25 und 35 geleisteten Dienstjahren in einer Mitglieder-Institution der INFRI und/oder beim Staat Freiburg ein Dienstaltersgeschenk.
- b) Das Geschenk besteht wahlweise in einem Geldbetrag, einem bezahlten Urlaub oder einer Kombination dieser beiden.
- c) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können den bezahlten Urlaub in einem Mal beziehen oder ihn im Rahmen der Arbeitszeitgestaltung verwenden, sofern die Bedürfnisse der Dienststelle dies erlauben.
- d) Das Dienstaltersgeschenk entspricht dem Wert eines Monatsgehalts oder eines bezahlten Urlaubs von einem Monat (20 Arbeitstage). Es wird im Verhältnis des im Anstellungsvertrag festgelegten Beschäftigungsgrads oder für das Lehrpersonal im Verhältnis des durchschnittlichen Beschäftigungsgrads im vergangenen Schuljahr berechnet.
- e) Die anspruchsberechtigte Person kann sich für eine Kombination von Barauszahlung und bezahltem Urlaub entscheiden. Sie hat dabei die Wahl zwischen folgenden Aufteilungsmöglichkeiten: $\frac{1}{4}$ und $\frac{3}{4}$, $\frac{1}{2}$ und $\frac{1}{2}$ oder $\frac{3}{4}$ und $\frac{1}{4}$.
- f) Die anspruchsberechtigte Person informiert die Direktion spätestens zwei Monate vor der Fälligkeit des Anspruchs über die gewählte Form.
- g) Anhand der Angaben der Direktion wird das Dienstaltersgeschenk in dem Monat ausbezahlt, in dem der Anspruch fällig geworden ist. Ohne Angaben wird das Dienstaltersgeschenk vollständig ausbezahlt.
- h) Der bezahlte Urlaub kann in einem Mal bezogen oder aufgeteilt werden. Der Zeitpunkt des Bezugs wird auf Antrag der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters von der Direktion nach Massgabe der Bedürfnisse der Dienststelle festgesetzt.

- i) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann den bezahlten Urlaub ganz oder teilweise kurz vor der Pensionierung beziehen.
- j) Bei Aufgabe der Arbeitstätigkeit wird der fällig gewordene, aber nicht bezogene Urlaub auf der Grundlage des letzten Monatsgehalts im entsprechenden Verhältnis ausbezahlt.
- k) Erfüllt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen der Stelle nicht vollumfänglich, so kann die Direktion im Anschluss an eine Personalbeurteilung die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks um ein Jahr aufschieben. Die Ausrichtung des Dienstaltersgeschenks im folgenden Jahr setzt eine erneute Personalbeurteilung voraus, die aufzeigt, dass die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter die Anforderungen der Stelle vollumfänglich erfüllt.

12.3 Belohnung für Erfindungen und Vorschläge

- a) Für Erfindungen oder Vorschläge zur Verbesserung der Arbeitsmethoden haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Anspruch auf eine Belohnung.
- b) Für Erfindungen, deren Nutzung für die Institution gewinnbringend ist, haben die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter ausserdem Anspruch auf eine angemessene Entschädigung.

Art. 13 Teilzeitarbeit

Das in Teilzeit angestellte Personal hat Anspruch auf alle im GAV vorgesehenen Zulagen pro rata temporis.

KAPITEL IV: ARBEITSBEDINGUNGEN

Art. 14 Arbeitsdauer und Arbeitszeit

- a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter widmen ihrer Arbeit die ganze Zeit, die in den Vorschriften über die Arbeitsdauer und Arbeitszeit im Anhang 6 dieses GAV und im Anstellungsvertrag dafür vorgesehen ist.
- b) Die Arbeitsdauer des Personals wird in den Ausführungsbestimmungen festgelegt. Je nach Personalkategorien kann eine unterschiedliche Arbeitsdauer vorgesehen werden.
- c) Im Rahmen der in den Ausführungsbestimmungen festgelegten Arbeitsdauer können die Direktionen je nach Bedürfnis der Dienststellen und der Personalkategorien verschiedene Arbeitszeitmodelle vorsehen.

Art. 15 Ferien

- a) Die Feriendauer beträgt mindestens 5 Wochen (fünfundzwanzig Tage) ab dem 1. Januar 2011. Sie kann je nach Personalkategorie und Alter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters unterschiedlich sein.
- b) Arbeitszeit, Ruhetage und Ferien sind in Anhang 6 festgesetzt.

Art. 16 Überstunden und besondere Dienstzeiten

Generell und analog zum Reglement vom 14. März 2016 für das Lehrpersonal, das der Direktion für Erziehung, Kultur und Sport untersteht (LPR), Art. 33 ff., hat das Lehrpersonal keinen Anspruch auf Über- oder Zusatzstunden.

16.1 Überstunden

- a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können verpflichtet werden, Überstunden zu leisten, unter der Bedingung, als sie diese zu leisten vermögen und dies ihnen nach Treu und Glauben zugemutet werden darf.

- b) Wenn es die Funktion erfordert, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter verpflichtet werden, besondere Dienstzeiten wie Nachtdienst, Pikettdienst oder Präsenzdienst zu leisten. Die Grenzen dieser Dienstzeiten sowie der Ausgleich und die Vergütung, zu denen sie berechtigten, werden in den Ausführungsbestimmungen geregelt.

16.2 Begriff und Grenzen der Überstunden

- a) Als Überstunden gelten die Arbeitsstunden, die zusätzlich zur ordentlichen Arbeitszeit geleistet werden und wenn dies die Umstände rechtfertigen.
- b) Wenn Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Überstunden spontan ausführen, müssen diese einem objektiven Interesse des Arbeitgebers entsprechen. Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter informieren den Arbeitgeber darüber innerhalb des laufenden Monats.
- c) Keine Mitarbeiterin und kein Mitarbeiter kann verpflichtet werden, mehr als 120 Überstunden pro Kalenderjahr zu leisten.
- d) Die Überstundenarbeit kann nur mit dem Einverständnis der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters oder, sofern es das Pflichtenheft vorsieht, auf die Nacht, den Sonntag oder einen dienstfreien Tag ausgedehnt werden.

16.3 Vergütung der Überstunden

- a) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die Überstunden leisten, die nicht nach Artikel 16.4 ausgeglichen werden können, haben unter Vorbehalt von Absatz b Anspruch auf deren Vergütung zum Stundenansatz und auf eine zusätzliche Entschädigung. In der Nacht oder an einem dienstfreien Tag geleistete Überstunden berechtigen ebenfalls zu einer zusätzlichen Entschädigung, selbst wenn sie ausgeglichen worden sind.
- b) Die Überstunden des höheren Kaders werden nur dann vergütet, wenn sie sich innerhalb einer im Ausführungsreglement festgelegten Unter- und Obergrenze bewegen (Ref. Art. 52 StPR). Die Entschädigung entspricht dem Stundenansatz. Nach Auszahlung der Überstunden werden restliche Überstunden gestrichen.
- c) Für unregelmässige Arbeitszeit sowie besondere Dienstzeiten wie Pikettdienst und Präsenzdienst besteht zusätzlich zu dem in Artikel 16.1 Abs. b vorgesehenen Ausgleich Anspruch auf eine zusätzliche Entschädigung, es sei denn, die Einreihung der von den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern ausgeübten Funktion trage dem bereits Rechnung.

16.4 Ausgleich und Vergütung der Überstunden

- a) Eine Überstunde wird mit einer Stunde Urlaub ausgeglichen.
- b) Erfolgt innerhalb von sechs Monaten kein Ausgleich, so geben die Überstunden Anspruch auf eine Vergütung zum Stundenansatz des um ein Viertel erhöhten Monatsgehalts.
- c) Die nachts und an Sonntagen und dienstfreien Tagen geleisteten Überstunden geben ferner Anspruch auf eine Entschädigung.
 - Der Betrag ist in Anhang 5 festgehalten.
- d) Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

Art. 17 Vorgeschriebene Arbeitszeit

- a) Wenn die Funktion es erfordert und das Pflichtenheft es vorsieht, kann die Arbeitszeit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter gänzlich vorgeschrieben werden.
- b) Bei Lagern zählt jeder komplette Arbeitstag (24 Stunden) als 15 Arbeitsstunden, Wachdienst für alle Begleitpersonen inbegriffen.
- c) Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

Art. 18 Nachtarbeit und Präsenz- (= Wach-) und Pikettdienst

18.1 Nachtdienst

- a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion es erfordert und deren Pflichtenheft es vorsieht, können verpflichtet werden, die ganze ordentliche Arbeitszeit oder einen Teil davon als Nachtdienst zu leisten.
- b) Ab 1.1.2013: Als Nachtdienst wird jene Arbeit bezeichnet, die zwischen 20 Uhr und 6 Uhr für die Zahlung der Entschädigung betreffend Anhang 5, und zwischen 23 Uhr und 6 Uhr für die Kompensation der Zeit betreffend lit. f, geleistet wird (Ausnahme Art. 17 b).
- c) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die während einer Nacht gearbeitet haben, können unmittelbar daran anschliessend mindestens zwölf Stunden Ruhezeit beanspruchen.
- d) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die die ordentliche Arbeitszeit gänzlich während der Nacht leisten, haben Anspruch auf zwei in der Regel aufeinander folgende freie Nächte pro Woche; mindestens zweimal pro Monat müssen diese Nächte auf Samstag und Sonntag fallen.
- e) Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.
- f) **Kompensation der Zeit des Nachtdienstes** **ab 1.1.2013**
Die nachts geleistete Arbeit wird zu 115 % kompensiert.

18.2 Entschädigung für Nachtdienst, Sonntagsdienst oder Dienst an dienstfreien Tagen

- a) Die während der Nacht, an einem Sonntag oder an einem dienstfreien Tag geleistete Arbeit gibt Anspruch auf Entschädigungen, deren Betrag in Anhang 5 aufgeführt ist.
- b) Für die in der Nacht vor einem Sonntag oder einem dienstfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden werden die Entschädigungen kumuliert.

18.3 Pikettdienst

- a) Falls die Funktion es erfordert und das Pflichtenheft es vorsieht, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu verpflichtet werden, über die ordentliche Arbeitszeit hinaus Pikettdienst zu leisten.
- b) Während des Pikettdienstes stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zur Verfügung, damit sie im Bedarfsfall zum Einsatz kommen können. Zu diesem Zweck müssen sie erreichbar sein und den Arbeitsort unverzüglich aufsuchen können.
- c) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht für mehr als acht aufeinander folgende Tage oder Nächte zum Pikettdienst verpflichtet werden.
- d) Ausnahmsweise kann im Notfall oder bei ausserordentlichem Arbeitsanfall von den Einschränkungen nach lit. c abgewichen werden.
- e) Wer Pikettdienst leistet, hat Anspruch auf Entschädigung; vorbehalten bleibt die Berücksichtigung der mit dem Pikettdienst verbundenen Belastung in der Funktionsbewertung.
Der Betrag ist in Anhang 5 festgehalten.

18.4 Präsenz(=Wach)dienst

- a) Falls die Funktion es erfordert und das Pflichtenheft es vorsieht, können die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dazu verpflichtet werden, über die ordentliche Arbeitszeit hinaus Präsenz(=Wach)dienst zu leisten.
- b) Während des Präsenz(=Wach)dienstes stehen die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter am Arbeitsort zur Verfügung, damit sie im Bedarfsfall zum Einsatz kommen können.

- c) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter können nicht für mehr als zwei aufeinander folgende Tage oder Nächte zum Präsenzdienst verpflichtet werden. Sie können ferner nicht für mehr als ein Wochenende im Monat zu diesem Präsenzdienst verpflichtet werden.
- d) Ausnahmsweise, und im Notfall oder bei Arbeitsüberlastung, können die unter lit. c vorgesehen Limiten überschritten werden.
- e) Wer Präsenzdienst leistet, hat Anspruch auf eine Kompensation in Urlaubsstunden und, unter Vorbehalt der Berücksichtigung der mit dem Präsenzdienst verbundenen Belastung in der Funktionsbewertung, auf Präsenzdienstentschädigungen.
- f) Der Präsenzdienst wird, nach Abzug der Einsatzzeit, mit einer Stunde Urlaub für zwei Stunden Präsenzdienst kompensiert.
- Die Beträge der Präsenzdienstentschädigungen sind in Anhang 5 festgehalten.
- g) Für die in der Nacht vor einem Sonntag oder einem dienstfreien Tag geleisteten Arbeitsstunden werden die Entschädigungen kumuliert.
- h) Die besonderen Bestimmungen für gewisse Personalkategorien bleiben vorbehalten.

18.5 Einsatz

- a) Wird eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter während eines Pikettdienstes oder eines Präsenzdienstes zum Einsatz aufgeboten, so zählt die Einsatzzeit einschliesslich der Wegzeit zum Arbeitsort als Überstundenarbeit.
- b) Diese Einsatzstunden werden nach Artikel 16.4 ausgeglichen und vergütet.

Art. 19 Dienstfreie Tage

19.1 Dienstfreie Tage im Sinne dieses Reglements sind:

- a) die gesetzlichen Feiertage, nämlich Neujahr, Karfreitag, Auffahrt, Fronleichnam, Mariä Himmelfahrt, der 1. August, Allerheiligen, Mariä Unbefleckte Empfängnis und Weihnachten;
- b) der 2. Januar, der Ostermontag, der Pfingstmontag, der 26. Dezember und die Nachmittage des 1. Mai und des 24. Dezember.
- c) Fallen Weihnachten und Neujahr auf einen Dienstag oder Samstag, so sind die Vortage dieser beiden Feiertage dienstfrei.
- d) Am Vortag der Feiertage ist um 16 Uhr Dienstschluss.

19.2 Arbeit während der dienstfreien Tage

- a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, deren Funktion es erfordert und deren Pflichtenheft es vorsieht, können verpflichtet werden, einen Teil ihrer ordentlichen Arbeitszeit während der dienstfreien Tage zu leisten.
- b) Die während einem ganzen oder halben dienstfreien Tag geleistete Arbeit wird mit Urlaub von gleicher Dauer ausgeglichen.
- c) Die während der Nacht, an einem Sonntag oder an einem dienstfreien Tag geleistete Arbeit gibt Anspruch auf Entschädigungen gemäss Art. 18.2, deren Betrag in Anhang 5 aufgeführt ist.

Art. 20 Urlaub

20.1 Wer die Arbeit aus einem anderen Grund als Ferien, Krankheit, Unfall, Schwangerschaft, Mutterschaft oder Militärdienst aussetzen will, muss einen Urlaub beantragen.

20.2 Bezahlter Kurzurlaub

a) Bezahlter Kurzurlaub wird für folgende Ereignisse gewährt:

- | | |
|---|--|
| 1) Heirat der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 3 Tage |
| 2) Heirat eines Kindes, des Bruders, der Schwester, des Vaters oder der Mutter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 1 Tag |
| 3) Geburt eines Kindes des Mitarbeiters
(Der Vaterschaftsurlaub wird im Artikel 22.13 behandelt) | 10 Tage (1.1.2021) |
| 4) Tod der Ehegattin oder des Ehegatten, eines Kindes oder einer mit der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter im gemeinsamen Haushalt lebenden Person | 5 Tage |
| 5) Tod des Vaters oder der Mutter der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 3 Tage |
| 6) Tod des Bruders oder der Schwester der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters | 2 Tage |
| 7) Beisetzung einer oder eines anderen Verwandten, einer Arbeitskollegin oder eines Arbeitskollegen oder einer anderen, der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter nahestehenden Person, je nach Entfernung | 1/2 bis 1 Tag |
| 8) 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 Kalenderjahr |
| 9) Betreuung eines Familienmitglieds, der Lebenspartnerin oder Lebenspartner mit gesundheitlicher Beeinträchtigung, auf Vorweisen eines Arztzeugnisses | 3 Tage pro Ereignis bis 10 Tage pro Kalenderjahr |
| 10) Umzug | 1 Tag |
| falls der Wohnsitzwechsel vom Staat vorgeschrieben oder wegen einer Versetzung gemäss Artikel 34 Abs. 1 Bst. b StPG nötig wird | 2 Tage |
| 11) militärische Entlassungsinspektion, je nach Entfernung | 1/2 bis 1 Tag |
| 12) Teilnahme an Versammlungen von Berufsverbänden oder Gewerkschaften | 1 Tag pro Jahr |

b) Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die gewerkschaftliche oder genossenschaftliche Verantwortung übernehmen, haben für die mit diesem Amt verbundenen Aufgaben Anspruch auf einen von der Direktion gewährten bezahlten Urlaub von höchstens fünf Tagen pro Jahr.

c) Ausser im Falle der Heirat der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters kann der Urlaub nur im Zeitpunkt des betreffenden Ereignisses und an den darauffolgenden Tagen bezogen werden. Diese Bestimmung ist für das Lehrpersonal nicht anwendbar.

20.3 Bezahlter Urlaub

- a) Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben für die Ausübung gesetzlicher Verpflichtungen oder für besondere Ereignisse Anspruch auf bezahlten Kurzurlaub.
- b) Den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern kann auch längerer bezahlter Urlaub gewährt werden, und zwar für eine Ausbildung, eine Aufgabe von allgemeinem Interesse oder aus anderen triftigen Gründen.
- c) Die Direktion ist für die Gewährung von bezahltem Kurzurlaub zuständig aus anderen Gründen als die in Artikel 20.2 vorgesehen sind.

20.4 Öffentliches Amt

- a) Die Direktion ist dafür zuständig, einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter die Ausübung eines öffentlichen Amtes zu erlauben und dafür bezahlten Urlaub zu gewähren.
- b) Dieser Urlaub darf für alle von einer Mitarbeiterin oder einem Mitarbeiter übernommenen Ämter zusammen in keinem Fall 15 Arbeitstage pro Kalenderjahr übersteigen.

20.5 Bezahlter Langzeiturlaub

- a) Für die Gewährung von bezahltem Urlaub von mehr als 15 Tagen ist die Direktion zuständig.
- b) Die Urlaubsgewährung setzt eine Vereinbarung zwischen der Mitarbeiterin oder dem Mitarbeiter und der Direktion voraus.
- c) Die Vereinbarung beinhaltet:
 - den Beschrieb der Ausbildung oder der Aufgaben, die die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter während des bezahlten Urlaubs durchführen wird;
 - die Verpflichtung, periodisch über die Tätigkeit während des Urlaubs Bericht zu erstatten;
 - die Rückerstattungspflicht, falls die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter innerhalb einer bestimmten Frist nach Ende des bezahlten Urlaubs kündigt.

20.6 Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

- a) Hat die Arbeitnehmerin oder der Arbeitnehmer Anspruch auf eine Betreuungsentschädigung nach den Artikeln 16n–16o EOG3, weil ihr oder sein Kind wegen Krankheit oder Unfall gesundheitlich schwer beeinträchtigt ist, so hat sie oder er Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens 14 Wochen.
- b) Der Betreuungsurlaub ist innerhalb einer Rahmenfrist von 18 Monaten zu beziehen. Die Rahmenfrist beginnt mit dem Tag, für den das erste Taggeld bezogen wird.
- c) Sind beide Eltern Arbeitnehmende, so hat jeder Elternteil Anspruch auf einen Betreuungsurlaub von höchstens sieben Wochen. Sie können eine abweichende Aufteilung des Urlaubs wählen.
- d) Der Urlaub kann am Stück oder tageweise bezogen werden.
- e) Der Arbeitgeber ist über die Modalitäten des Urlaubsbezugs sowie über Änderungen unverzüglich zu informieren.

20.7 Unbezahlter Urlaub

- a) Die Direktion kann den Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern auch unbezahlten Urlaub gewähren.
- b) Die Direktion wird besonders auf das Personal, das regelmässig in der Nacht, am Sonntag oder an Ferientagen arbeitet, Rücksicht nehmen.

Art. 21 Krankheit und Unfall

- 21.1 Ab dem vierten aufeinander folgenden Tag krankheits- oder unfallbedingter Abwesenheit lässt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter dem Arbeitgeber ein Arztzeugnis zukommen.
- 21.2 Bei lange dauernder oder wiederholter Abwesenheit kann der Arbeitgeber ein neues Zeugnis oder eine Untersuchung verlangen, welche von einem von der Institution bestimmten und bezahlten Arzt ausgestellt wird.

Art. 22 Schwangerschaft

- 22.1 Die schwangere Mitarbeiterin kann auf blosser Mitteilung hin der Arbeit fernbleiben.
- 22.2 Das Fernbleiben aus Gründen der Schwangerschaft ist dem Fernbleiben wegen Krankheit gleichgesetzt, wenn es auf medizinischen Gründen beruht, die von einem Arzt bestätigt werden. Ansonsten gilt es als unbezahlter Urlaub.

22.3 Anwendung der Bundesbestimmungen

Die Bestimmungen der Arbeitsgesetzgebung des Bundes über den Gesundheitsschutz bei schwangeren Frauen und stillenden Müttern sind anwendbar, namentlich:

- a) bei hauptsächlich stehend zu verrichtender Tätigkeit ab dem vierten Schwangerschaftsmonat: Gewährung von zehnminütigen Kurzpausen nach jeder zweiten Stunde;
- b) ab dem sechsten Schwangerschaftsmonat: Beschränkung stehender Tätigkeiten auf insgesamt vier Stunden pro Tag;
- c) Nachtarbeitsverbot während den acht Wochen vor der voraussichtlichen Niederkunft;
- d) die Möglichkeit zur Tagesarbeit für Frauen, die während ihrer Schwangerschaft keine Nachtarbeit leisten wollen; besteht diese Möglichkeit nicht, Zahlung des Gehalts zu 80 %.

22.4 Mutterschaftsurlaub

- a) Bei Mutterschaft hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 16 Wochen bezahlten Urlaub.
- b) Liegt die Dauer des Mutterschaftsurlaubs unter derjenigen der Mutterschaftsentschädigung (Mutterschaftsurlaub von 12, 8 oder 4 Wochen), zahlt die Ausgleichskasse der Institution die Mutterschaftsentschädigung für die Dauer des Mutterschaftsurlaubs zurück und zahlt die Mutterschaftsentschädigung für die bis zu 14 Wochen verbleibende Dauer direkt an die Mutter aus, gemäss den Bestimmungen des Bundesgesetzes über den Erwerbsersatz bei Mutterschaft (EOG).
- c) Für eine Mitarbeiterin im ersten Dienstjahr, die am Ende ihres Mutterschaftsurlaubs ihre Arbeitstätigkeit nicht wiederaufnimmt, beträgt der bezahlte Mutterschaftsurlaub jedoch 12 Wochen (unter Vorbehalt von Art. 22.4 lit. b).

22.5 Mutterschaftsurlaub für Personal mit unbefristeter Anstellung

- a) Unter Vorbehalt von lit. b kann der Mutterschaftsurlaub zum Teil vor und zum Teil nach oder vollumfänglich nach der Niederkunft bezogen werden. Der Teil des nach der Niederkunft bezogenen Mutterschaftsurlaubs kann nicht weiter aufgeteilt werden.
- b) Die Mitarbeiterin kann bis zu 2 Wochen ihres bezahlten Mutterschaftsurlaubs vor dem voraussichtlichen Zeitpunkt der Niederkunft beziehen. Reicht der Rest des bezahlten Mutterschaftsurlaubs nicht aus, um die 16 Wochen nach der Niederkunft abzudecken, kann die Mitarbeiterin die fehlenden Wochen auf Gesuch hin als unbezahlten Urlaub beziehen.

- c) Die Mitarbeiterin darf in keinem Fall in den auf die Niederkunft folgenden 8 Wochen die Arbeit wiederaufnehmen.
- d) An der Kürzung des bezahlten Mutterschaftsurlaubs wird im ersten Dienstjahr festgehalten, wenn die Mitarbeiterin am Ende des bezahlten Mutterschaftsurlaubs von 12 Wochen unbezahlten Urlaub von mehr als 6 Monaten bezieht (unter Vorbehalt von Art. 22.4 lit. b).

22.6 Personal mit befristeter Anstellung

- a) Der Mutterschaftsurlaub endet spätestens bei Vertragsablauf.
- b) Bei einer Anstellungsdauer von weniger als einem Jahr hat die Mitarbeiterin Anspruch auf 8 Wochen bezahlten Mutterschaftsurlaub. War die Mitarbeiterin jedoch zum Zeitpunkt der Anstellung bereits schwanger, so beträgt der bezahlte Mutterschaftsurlaub 4 Wochen. Lit. a) und Art. 22.4 lit. b) sind vorbehalten.

22.7 Beendigung des Dienstverhältnisses am Ende des Mutterschaftsurlaubs

- a) Kündigt eine schwangere Mitarbeiterin das Dienstverhältnis auf den Zeitpunkt der Niederkunft, so werden die Wirkungen der Kündigung bis zum Ende der in Artikel 22.4 vorgesehenen Dauer des bezahlten Urlaubs aufgeschoben.
- b) Will eine Mitarbeiterin ihren Beschäftigungsgrad nach dem Mutterschaftsurlaub herabsetzen, so stellt sie vor Beginn des Mutterschaftsurlaubs ein entsprechendes Gesuch. Wird das Gesuch bewilligt, so wird ihr Vertrag mit einem Nachtrag abgeändert, in dem der neue Beschäftigungsgrad festgesetzt ist. Wird das Gesuch aus Gründen des Dienstbetriebs abgelehnt, so arbeitet die Mitarbeiterin entweder nach dem Mutterschaftsurlaub zum gleichen Beschäftigungsgrad weiter wie vorher, oder sie kündigt ihre Stelle. Die Mitarbeiterin hat in keinem Fall Anspruch auf eine Änderung des Beschäftigungsgrades.

22.8 Bei Mutterschaftsurlaub

- a) Bei Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaub erfolgt die Kürzung der Feriendauer erst nach sechzehn Wochen, wobei diese Zeit für die Berechnung der Kürzung nicht in Betracht fällt.
- b) Die Ferien des Lehrpersonals werden nicht aufgeschoben, wenn sie mit dem Mutterschaftsurlaub, dem Militär-, dem Zivildienst oder mit Zivilschutzkursen zusammenfallen.

22.9 Nicht bezahlter Urlaub

Arbeitgeber und Angestellte können im Anschluss an den Mutterschaftsurlaub einen unbezahlten Urlaub für die Mutter oder den Vater vereinbaren.

22.10 Pensionskassenbeiträge

Während einer unbezahlten Abwesenheit wegen Schwangerschaft oder Mutterschaft gemäss Art. 22.5 lit. b und bis nach Ablauf der sechzehn Wochen nach der Niederkunft werden die der Pensionskasse geschuldeten Beiträge weiter entrichtet.

22.11 Stillen

- a) Der Mitarbeiterin ist die für das Stillen oder für das Abpumpen von Milch erforderliche Zeit freizugeben. Davon wird im ersten Lebensjahr des Kindes als bezahlte Arbeitszeit pro Kind eine Pause angerechnet:
 - 30 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von bis zu 4 Stunden,
 - 60 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 4 Stunden,
 - 90 Minuten bei einer täglichen Arbeitszeit von mehr als 7 Stunden.

22.12 Adoption

- a) Im Falle einer Adoption eines jünger als 6-jährigen, in der Familie lebenden Kindes, hat die Adoptivmutter Anrecht auf 12 Wochen bezahlten Urlaub.

- b) Der Adoptivvater hat Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von bis zu vier Wochen, wenn es die zur Aufnahme des Kindes nötigen Schritte erfordern.

22.13 Vaterschaftsurlaub

Der Mitarbeiter hat gegen Vorweisen der Geburtsurkunde oder eines anderen amtlichen Dokuments Anspruch auf einen bezahlten Urlaub von 15 Arbeitstagen, der innerhalb von sechs Monaten nach der Geburt genommen werden muss. Der Vaterschaftsurlaub kann aufgeteilt oder auf einmal bezogen werden. Er darf nicht auf die Ferien des Mitarbeiters angerechnet werden.

Art. 23 Verschiedene Entschädigungen

23.1 Umzugsentschädigung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die aus dienstlichen Gründen auf Weisung der Vorgesetzten den Wohnsitz wechseln müssen, haben Anspruch auf eine Umzugsentschädigung. Die Umzugsentschädigung umfasst die Transport- und Einrichtungskosten. Die Transportkosten gehen zu Lasten der Institution. Die Einrichtungskosten werden in Anhang 5 festgehalten.

23.2 Schaden an den persönlichen Gegenständen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters

Erleidet eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter in Ausübung der Funktion Schaden an den Kleidern oder an anderen persönlichen Gegenständen, so kann der Arbeitgeber für den Schaden ganz oder teilweise aufkommen.

Bei grober Fahrlässigkeit der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters entfällt indessen jegliche Beteiligung des Arbeitgebers.

23.3 Vertretungsentschädigung

Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter, die in einer ihnen übergeordneten Funktion eine längerfristige Vertretung wahrnehmen, haben Anspruch auf eine Vertretungsentschädigung.

- a) Ein Anspruch auf eine Vertretungsentschädigung besteht nur bei Vertretungen mit einer Mindestdauer von drei Monaten.
- b) Die Entschädigung entspricht der Hälfte der Differenz zwischen dem Gehalt, das die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter aufgrund einer Beförderung in diese Funktion erhalten hätte, und dem Gehalt der ursprünglichen Funktion. Sie entspricht mindestens einer Gehaltsstufe.
- c) Die Gewährung der Entschädigung muss der Direktion für Gesundheit und Soziales (GSD) respektive der Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten (BKAD) zur Entscheidung unterbreitet werden.

23.4 Anpassung der Entschädigungen

Die Beträge der vorgesehenen Entschädigungen gemäss obigen Artikeln sowie in Anhang 3 werden alle zwei Jahre an den Landesindex der Konsumentenpreise angepasst, laut vom Staat Freiburg angewandten Normen.

KAPITEL V: VERSICHERUNGEN

Art. 24 Krankenversicherung

- 24.1 Der Angestellte ist verpflichtet, sich selbst gegen krankheitsbedingte Risiken zu versichern, durch Abschluss einer Arzt-, Pharma- und Spitalkosten deckenden Versicherungspolice. Nach Möglichkeit ist der Arbeitgeber um Kollektivverträge bemüht.
- 24.2 Die Institution kann weitere, mindestens ebenso günstige Vorschriften erlassen.

Art. 25 Unfallversicherung

- 25.1 Jede Institution versichert die Angestellten gegen berufliche und ausserberufliche Unfallrisiken, mindestens den Vorschriften des UVG entsprechend.
- 25.2 Der Arbeitgeber übernimmt die volle Prämienzahlung für berufliche Unfälle, währenddem die Prämie für ausserberufliche Unfälle zu Lasten des Angestellten geht.

Art. 26 Lohnausfallversicherung

- 26.1 Alle Angestellten sind für den Lohnausfall bei Unfall und Krankheit gedeckt. Diese Deckung besteht darin, dass die Zahlung einer Entschädigung in Höhe des gezahlten Nettolohns während einer Höchstdauer von 730 Tagen garantiert wird, dies unter der Voraussetzung, dass die Erwerbsausfallentschädigung an den Arbeitgeber gezahlt wird.
- 26.2 Für die krankheitsbedingten Risiken bezahlt der Angestellte 50% der Versicherungsprämie.
- 26.3 Die Leistungen der Lohnausfallversicherung fallen dem Arbeitgeber zu, vorausgesetzt der Angestellte bleibe in der Institution.

Art. 27 Haftpflichtversicherung

Die persönliche berufliche Haftpflicht des Angestellten gegenüber Drittpersonen wird durch eine Haftpflichtversicherung (der Institution) gedeckt. Die Heimpensionäre gelten dem Heim, seinen Mitarbeiter und den anderen Pensionären gegenüber als Drittpersonen, vorausgesetzt die Versicherungen erklären sich mit der Deckung dieses Risikos einverstanden.

27.1 Schutz gegen ungerechtfertigte Drohungen und Angriffe sowie Rechtsschutz

- a) Die Institution trifft alle notwendigen Massnahmen zur Gewährleistung des Schutzes von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern, die auf Grund der vorschriftsmässigen Ausübung ihrer Funktion vermutlich ungerechtfertigten Drohungen und Angriffen ausgesetzt sind.
- b) Wird gegen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter wegen einer strafbaren Handlung, die sie in Ausübung ihrer Funktion Dritten gegenüber begangen haben sollen, Strafklage oder Anzeige erhoben, so gewährt ihnen die Institution auf Verlangen Rechtsschutz. Dasselbe gilt, wenn eine Mitarbeiterin oder ein Mitarbeiter, die oder der ungerechtfertigterweise bedroht oder angegriffen wurde, zur angemessenen Verteidigung der eigenen Interessen Klage einreichen muss.
- c) Werden Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter für schuldig befunden, so werden ihnen die Kosten dieses Rechtsschutzes auferlegt, sofern sie ihre Dienstpflichten vorsätzlich oder grobfahrlässig verletzt haben.

27.2 Verfahren bei Persönlichkeitsverletzung

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.

Art. 28 Berufliche Vorsorge

- a) INFRI-Institutionen können ihre Angestellten einer Vorsorgeeinrichtung (Pensionskasse) anschliessen, welche höhere Leistungen als das BVG-Minimum entrichtet.
- b) Der koordinierte Betrag entspricht der einfachen AHV-Rente. Für Teilzeitangestellte wird dieser Betrag pro rata temporis berechnet.

- c) Der Angestellte kann auf seinen Wunsch hin mit dem Erreichen des 60igsten Geburtstages in Pension gehen und die entsprechend gekürzte Rente in Anspruch nehmen.
- d) Die Reglementsbestimmungen jeder beruflichen Vorsorgeeinrichtung sehen Aufnahmebedingungen und Leistungen für die Institutionen vor, die den allgemein verbindlichen Leistungstabellen, im Minimum jedoch den vorhergehenden Vertragsbedingungen des Angestellten entsprechen müssen.
Für das Personal in Institutionen, das der Pensionskasse des Staatspersonals angeschlossen ist, gilt deren Gesetz und Reglement für die berufliche Vorsorge.

KAPITEL VI: PFLICHTEN UND RECHTE DER ANGESTELLTEN UND DER ARBEITGEBER

Art. 29 Arbeitsausübung

- 29.1 Jeder Angestellte ist gehalten, seine berufliche Arbeit gewissenhaft auszuführen, insbesondere:
 - a) gemäss dem festgesetzten Einsatz- und Stundenplan an seinem Arbeitsplatz anwesend zu sein;
 - b) durch die Dienstbedürfnisse ausnahmsweise bedingte Änderungen des Arbeitsplanes anzunehmen;
 - c) seine volle Dienstzeit der beruflichen Arbeit zu widmen;
 - d) korrekt und verständnisvoll zu sein, um ein angenehmes Arbeitsklima zu schaffen.
- 29.2 Der Angestellte unterstellt sich den Anweisungen betreffend Erziehung der Klienten und interner Heimordnung. Diese Anweisungen werden nach Diskussion mit dem Personal unter Verantwortung der Leitung festgelegt.
- 29.3 Der Angestellte unterstellt sich dem Pflichtenheft und den eventuellen funktionspezifischen Regeln.
- 29.4 Der Vollzeit-Angestellte kann ohne die Erlaubnis der Leitung keiner bezahlten Nebenarbeit nachgehen.
- 29.5 Der Arbeitgeber sichert dem Angestellten für seine Funktionsausübung günstige Arbeitsbedingungen.
- 29.6 Der Arbeitgeber besorgt die Stellvertretung des Angestellten bei jeder langzeitigen Abwesenheit.

Art. 30 Berufsgeheimnis

Informationen über Pensionäre und Personal unterliegen der Geheimhaltungspflicht, dies auch nach Beendigung des Dienstverhältnisses.

30.1 **Schutz der Personaldaten**

- a) Die Gesetzgebung über den Datenschutz ist anwendbar.
- b) Die Institution darf die Personaldaten von Mitarbeiterinnen und Mitarbeitern nur insofern bearbeiten, als dies für die Begründung oder die Verwaltung des Dienstverhältnisses nötig ist.
- c) Nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses behält die Institution nur die strikt notwendigen persönlichen Daten einer Mitarbeiterin oder Mitarbeiters (Art. 328b OR).

Art. 31 Persönliche Vorteile

- 31.1 Dem Personal ist es untersagt, aus Lieferungen oder Arbeiten, die mit der Institution in Beziehung stehen, direkt oder indirekt finanzielle Vorteile zu erzielen.
- 31.2 Dem Personal ist es ebenfalls untersagt, um Schenkungen oder andere Vorteile zu werben, solche anzunehmen oder sich versprechen zu lassen. Hingegen ist es erlaubt, namentlich anlässlich festlicher Gelegenheiten, bescheidene Natural- Dankbarkeitszeugnisse anzunehmen, sofern keine Missbräuche entstehen.

Art. 32 Persönliche Einstellung

- 32.1 Der Angestellte muss eine persönliche Einstellung zeigen, die seiner Funktion in einer Erziehungsinstitution entspricht. Er ist insbesondere gehalten, die religiösen, moralischen und politischen Überzeugungen der Pensionäre zu achten.
- 32.2 Der minderjährige in der Institution wohnende Angestellte muss sich, im Einverständnis mit seinem gesetzlichen Vertreter, den Anforderungen der Leitung unterstellen.

Art. 33 Versammlungs- und Gewerkschaftsrechte

- 33.1 Dem Angestellten ist es freigestellt, einer beruflichen und gewerkschaftlichen Organisation seiner Wahl beizutreten.
Der Arbeitgeber anerkennt die beruflichen und gewerkschaftlichen Organisationen als Verhandlungspartner bei Anfragen und Verhandlungen.
Diese beruflichen und gewerkschaftlichen Organisationen können eingeladen werden eine Delegation zu bilden.
- 33.2 Ohne einen Nachteil zu erfahren, kann der Angestellte seine Versammlungs- oder Gewerkschaftstätigkeit ausserhalb seiner Arbeitszeit ausüben. Insbesondere können die Mitglieder der beruflichen oder gewerkschaftlichen Vertretungen, um zu diesem Zweck in der Institution vorgesehenen Ort, alle sich auf ihre Tätigkeiten beziehenden Dokumente anschlagen oder verteilen.
- 33.3 Im Falle eines Rechtsstreites kann der Angestellte sich auf Wunsch durch eine Drittperson beistehen oder vertreten lassen.
- 33.4 In jeder Institution kann das Personal eine berufliche oder gewerkschaftliche Vereinigung oder eine Personalkommission bilden, um das Personal in den Verwaltungs- / Direktions-Organen zu vertreten.
Das Reglement dieser Kommission wird von der Personalversammlung und den gebildeten Personalorganisationen festgesetzt und angenommen.
- 33.5 Das Personal wird über alle Entscheidungen, die es betreffen informiert und über wichtige Fragen konsultiert. Es wird über wichtige Angelegenheiten und Projekte konsultiert. Projekte mit Einfluss auf die Arbeitsbedingungen werden in partnerschaftlichem Sinne von den betroffenen Parteien umgesetzt.
- 33.6 Dem Personal und den beruflichen Vereinigungen wird, nach Möglichkeit, ein Lokal zur Abhaltung von Zusammenkünften am Arbeitsort zur Verfügung gestellt.
- 33.7 Für alle weiteren Fragen gelten die Bestimmungen im Bundesgesetz über die Information und die Mitsprache der Arbeitnehmerinnen und Arbeitnehmer in den Betrieben (Mitwirkungsgesetz) vom 7. Dezember 1993.

KAPITEL VII: AUSBILDUNG DER ANGESTELLTEN

Für alle im vorliegenden GAV nicht geregelten Fragen gelten die Bestimmungen der Verordnung vom 30. Mai 2012 über die Weiterbildung des Staatspersonals analog.

Art. 34 Begriffsbestimmungen der Weiterbildung

Die Weiterbildung im Sinne dieser Verordnung deckt alle Tätigkeiten ab, die förderlich sind für:

- a) die laufende Aktualisierung der Kompetenzen des Personals, die für die Erfüllung der Aufgaben nach Pflichtenheft erforderlich sind;
- b) die Entwicklung von Kompetenzen zur Sicherstellung der Mobilität und der Beschäftigungsfähigkeit des Personals entsprechend den mit der Ausübung der Funktion verbundenen Bedürfnissen;
- c) die sachgemässe Umsetzung der Grundsätze für die Sicherheit und den Gesundheitsschutz am Arbeitsplatz durch das Personal.

34.1 Obligatorische Weiterbildung

- 34.1.1 Jede von der Institution geforderte besondere Ausbildung, die darauf zielt, die spezifischen Kenntnisse zur Beherrschung neuer Gebiete, Methoden und Verfahren zu erlangen, wird als obligatorische Weiterbildung betrachtet.
- 34.1.2 Die Institution übernimmt die Kosten der obligatorischen Weiterbildung und gewährt die zu dieser Ausbildung notwendige Zeit.

34.2 Freiwillige Weiterbildung von kurzer Dauer

- 34.2.1 Jede Ausbildung der oder des Angestellten, welche darauf zielt, eine optimale berufliche Qualifikation bezüglich der in der Institution ausgeübten Funktion zu erhalten oder zu entwickeln, wird als freiwillige Weiterbildung von kurzer Dauer betrachtet. Die individuelle Supervision wird als freiwillige Weiterbildung von kurzer Dauer angerechnet. Die Wahl der Kurse, der Praktika und der Supervision erfolgt im Einverständnis mit dem Arbeitgeber.
- 34.2.2 Soweit der Betriebsablauf es zulässt, kommt der oder die Angestellte jährlich in den Genuss von drei Tagen bezahlten Urlaubs, um sich der beruflichen Weiterbildung von kurzer Dauer zu widmen.
- 34.2.3 Der Anspruch auf bezahlten Urlaub für das in Teilzeit angestellte Personal berechnet sich im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad, besteht aber für mindestens einen vollen Tag pro Jahr (8,4 Stunden).
- 34.2.4 Bei einer obligatorischen Weiterbildung, die fünf Tage oder mehr pro Jahr dauert, haben die Angestellten keinen Anspruch auf zusätzliche bezahlte Urlaubstage für ihre freiwillige Weiterbildung mehr. Die längerfristige Ausbildung bleibt allerdings vorbehalten. Ihr Anspruch auf freiwillige Weiterbildung verringert sich auf einen Tag, wenn die obligatorische Weiterbildung vier Tage dauert, und auf zwei Tage, wenn sie drei Tage dauert.
- 34.2.5 Angestellte mit einem befristeten Anstellungsvertrag mit einer Vertragsdauer von weniger als einem Jahr haben keinen Anspruch auf bezahlten Urlaub für die freiwillige Weiterbildung, es sei denn, es liegt eine ausdrückliche Ausnahmegenehmigung der Anstellungsbehörde vor.
- 34.2.6 Die Weiterbildungskosten werden innerhalb der Budgetlimiten übernommen. Je nach ihren Kosten kann eine Ausbildungsvereinbarung geschlossen werden.

34.3 Längerfristige Weiterbildung

- 34.3.1 Jede Ausbildung, die länger dauert als in Art. 34.2 vorgesehen, wird als längerfristige Weiterbildung betrachtet.

- 34.3.2 Das Personal kann der Institution eine längerfristige Weiterbildung beantragen oder von dieser dazu aufgefordert werden. Dafür ist ein besonderer Beschluss der Institution erforderlich und die Organisation und die Finanzierung dieser Ausbildung werden in einer Ausbildungsvereinbarung geregelt.
- 34.3.3 Ist die Weiterbildung von Interesse für die Institution, so beteiligt sie sich nach Artikel 35 an der Kostenübernahme. In jedem Fall werden die für diese Weiterbildung gewährten Urlaubstage im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad berechnet.

Art. 35 Finanzierung der Weiterbildung

- 35.1 Ist die Weiterbildung von Interesse für die Institution, so beteiligt sie sich nach dem Prinzip der geteilten Kostenübernahme entsprechend diesem Interesse (25, 50, 75 oder 100 %) an den Kosten. Im Übrigen erfolgt die Kostenübernahme im Verhältnis zum Beschäftigungsgrad.
- 35.2 Die bei der Berechnung der Finanzierung berücksichtigten Gesamtkosten der Weiterbildung schliessen die Auslagen für die Anmeldung und die Kurse sowie die Lohnkosten entsprechend der für die Ausbildung aufgewendeten Zeit bis zur gesamten Stundenzahl der Kurse, Seminarien oder Workshops und Prüfungen ein. Eingeschlossen sind auch die zusätzlichen Reisekosten mit dem öffentlichen Verkehr, falls der Angestellte aus Gründen, die von der Institution zu vertreten sind, eine Schule ausserhalb des Kantons besuchen muss.
- 35.3 Die übrigen durch die Ausbildung anfallenden Nebenkosten gehen zulasten des Angestellten.

Art. 36 Ausbildungsvereinbarung

- 36.1 Übersteigen die Gesamtkosten der Ausbildung Fr. 3'000.--, werden die Finanzierung und die Bedingungen dieser Ausbildung in einer von beiden Parteien unterzeichneten Vereinbarung geregelt.
- 36.2 Der oder die sich weiterbildende Angestellte verpflichtet sich, nach Abschluss der Weiterbildung weiterhin zwei bis fünf Jahre bei der Institution tätig zu sein, je nach dem vom Arbeitgeber finanzierten Betrag:
- Fr. 3'001.-- bis Fr. 7'000.-- = 2 Jahre,
Fr. 7'001.-- bis Fr. 10'500.-- = 3 Jahre,
Fr. 10'501.-- bis Fr. 14'000.-- = 4 Jahre,
ab 14'001.-- = 5 Jahre.
- 36.3 Verlässt er oder sie die Institution ohne Notwendigkeit vor Ablauf dieser Fristen, zahlt er oder sie ihr pro fehlenden Monat einen Betrag zurück, der im Verhältnis zu den gesamten von der Institution finanzierten Kosten steht. Die Rückzahlungsbedingungen werden zwischen dem oder der Angestellten und der Leitung ausgehandelt.

Art. 37 Berufsbegleitende Ausbildung

- 37.1 Die Aneignung der Grundausbildung durch eine Person, die eine Tätigkeit ausübt, ohne die dazu verlangten beruflichen Qualifikationen zu besitzen, wird als berufsbegleitende Ausbildung betrachtet. In diesem Sinn unterscheidet sie sich von der Weiterbildung und ihrer Finanzierung.
- 37.2. Bei Aufnahme des oder der Angestellten in eine Schule wird der Ausbildungszeitpunkt im Rahmen der Möglichkeiten der Institution und innerhalb ihrer Budgetlimiten gemeinsam vom oder von der Angestellten und vom Arbeitgeber festgesetzt.

- 37.3 Die Institution gibt dem oder der Angestellten die für den Besuch der Ausbildungskurse benötigte Zeit. Der Lohn und der Beschäftigungsgrad können maximal im Verhältnis zu der für die Ausbildung benötigten Zeit gekürzt werden. Die Institution übernimmt die jährlichen Schulkosten, welche maximal Fr. 1'500.- pro Ausbildungsjahr betragen. Die Bedingungen dieser Ausbildung werden in einer Vereinbarung nach den Regeln von Art. 35 und 36 festgelegt.

KAPITEL VIII: ANWENDUNG DES VERTRAGES

Art. 38 Vorgehen bei Rechtsstreitigkeiten, Schiedsrat

- 38.1 Die Vertragsparteien des Einzelarbeitsvertrages und des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages versuchen ihre Streitigkeiten unter sich zu schlichten, bevor sie den Schiedsrat beiziehen.
- 38.2 Es wird ein Schiedsrat gebildet, der die Aufgabe hat, die ihm unterbreiteten Streitigkeiten, die zwischen Vertragsparteien des individuellen Arbeitsvertrages oder zwischen den unterzeichnenden Parteien des Gesamtarbeitsvertrages GAV/ INFRI-VOPSI auftreten, auszulegen und zu schlichten.
- 38.3 Die Zusammensetzung, Organisation und Arbeitsweise sowie das Verfahren zur Anrufung des Schiedsrates sind dem Reglement unterstellt, das im Anhang 8 des Gesamtarbeitsvertrages GAV/INFRI-VOPSI steht.
- 38.4 Die Verwaltungskosten des Schiedsrates werden von den Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages GAV/INFRI-VOPSI zu gleichen Teilen getragen.
- 38.5 Das Auslegungs- und Schlichtungsverfahren des Schiedsrates ist für die Vertragspartner des GAV/INFRI-VOPSI kostenlos.

Art. 39 Verwaltungskosten des GAV

39.1 **Grundlegendes**

Die Kosten für die Erstellung, die Verhandlung und die Verwaltung des vorliegenden GAV, inbegriffen die Betriebskosten für die konstitutionellen Organe, die von den unterzeichneten Parteien einberufen werden, namentlich die Verhandlungskommission, der Schlichtungsrat, die paritätischen Sitzungen, werden von den Vertragsparteien getragen.

39.2 **Festlegen der Kosten**

Jede Partei erstellt ein Jahresbudget der ihr anfallenden Verwaltungskosten. Diese Kosten werden in einem Anwendungsreglement festgehalten. Der voranschlagte Betrag der Ausgaben kann die eingenommenen Beiträge für das Rechnungsjahr nicht übersteigen. Die Budgets werden in gegenseitiger Zustimmung der Parteien anlässlich einer Sitzung der Verhandlungskommission bewilligt.

39.3 **Beitragserhebung der Arbeitgeber und –nehmer**

Zur Deckung der Verwaltungskosten wird vom Arbeitgeber und den Angestellten, die diesem GAV unterstellt sind, ein Beitrag erhoben. Dieser Beitrag wird aufgrund von Promillen der von der Institution ausbezahlten AHV-beitragspflichtigen Jahres-Lohnsumme erhoben. Für den / die Angestellte/n wird der Beitrag pro Promille des AHV-beitragspflichtigen Brutto-Monats-Lohnes erhoben.

39.4 Beitragshöhe

Der von den unterzeichneten Parteien festgelegte Beitrag entspricht ab dem 1.7.2007 der Höhe von 10/100 des Gehaltes im Sinne von Absatz 3. Die Beitragshöhe kann entsprechend der verursachten Verwaltungskosten des GAV nur in gegenseitiger Zustimmung der unterzeichneten Parteien geändert werden.

39.5 Einkassierung

Jede Partei ist für das Einkassieren der Beiträge bei ihren Mitgliedern zuständig. INFRI zieht die Beiträge bei ihren Mitglieder-Institutionen ein. Der VOPSI kassiert die Beiträge beim Personal ein. Der Arbeitgeber zieht dem/der Angestellten diesen Betrag - vom Arbeitgeber ausbezahlt - Monats-Lohn ab und überweist diesen zu jedem Semester-Ende des Ziviljahres an den VOPSI.

39.6 Verwaltung der Beiträge

Die Verwaltung, die Aufteilung, der Ausgleich und die Buchhaltung der Beiträge werden gemäss einem Anwendungsreglement ausgeführt.

39.7 Beitrag der Arbeitgeber und –nehmer, die dem GAV nicht unterstellt sind

Den Arbeitgebern und –nehmern von Nicht-Mitglieder-Institutionen, die den vorliegenden GAV analog, ganz oder teilweise in ihren Arbeitsverhältnissen anwenden, können die unterzeichneten Parteien Beiträge erheben. Der Beitrag wird von den Parteien mit der Zustimmung der betroffenen Arbeitgeber und –nehmer festgelegt. Dieser eingezogene Beitrag dient zum Ausgleich der gemäss des Anwendungsreglementes anfallenden Ausgaben.

Art. 40 Anpassung der Arbeitsverträge

- 40.1 Jede Änderung des vorliegenden GAV oder des Anhangs, die für das gesamte Personal oder einen bestimmten Teil davon anwendbar ist, erfordert die Änderung des Arbeitsvertrages eines jeden betroffenen Angestellten.
- 40.2 Enthält ein Anstellungsvertrag besondere Bestimmungen, so können diese keinesfalls ungünstiger sein als jene des vorliegenden GAV.

Art. 41 Interne Vorschriften der Institutionen

Jede Institution kann ein Ausführungsreglement erlassen, dessen Regeln mindestens jenen des vorliegenden GAV entsprechen müssen.

Art. 42 Nicht vorgesehene oder vorbehaltene Bestimmungen

Für alle im vorliegenden GAV nicht enthaltenen Bestimmungen gelten die Artikel 319 bis 362 OR über den Arbeitsvertrag.

Folgende Bestimmungen sind vorbehalten:

- Obligationenrecht (nachfolgend OR) wenn diese nicht im vorliegenden GAV behandelt wurden;
- anwendbare Gesetzesbestimmungen auf der Ebene von Bund, Kanton und Gemeinde;
- eidgenössische und kantonale Bestimmungen betreffend der Ausbildung von Lernenden.

Art. 43 Gültigkeit - Beitritt - Dauer - Kündigung

43.1 Der vorliegende GAV tritt am 1. Januar 2006 in Kraft.

Diese Neuauflage annulliert und ersetzt den GAV/INFRI-VOPSI vom 1. Januar 1992.
Der Anschluss wird durch die Unterschriften der INFRI und des VOPSI resp. des VPOD rechtsgültig.

43.2 Nach dem Inkrafttreten des GAV erfordert der Anschluss weiterer Parteien die Zustimmung aller bisherigen Vertragsparteien. Das Neu-Mitglied geniesst dieselben Rechte und Pflichten wie die Erstunterzeichner.

43.3 Der GAV ist erstmals für eine 4-jährige Dauer ab dem 1. Januar 2006 abgeschlossen. Alsdann erneuert er sich stillschweigend von Jahr zu Jahr, wenn er nicht ein Jahr vor Ablauf mittels eingeschriebenem Brief an alle Vertragsparteien gekündigt wird.

43.4 Der vorliegende GAV kann gekündigt werden durch:
- die INFRI
- den VOPSI gemäss Mehrheitsentscheid seiner Mitglieder-Vereinigungen.

Eine dem VOPSI angeschlossene Vereinigung kann sich aus dem GAV zurückziehen, ohne dass dies die Kündigung des GAV bewirkt.

43.5 In gegenseitigem Einverständnis können die Vertragsparteien den GAV ergänzen, ohne eine Kündigung auszusprechen.

43.6 Jede Partei ernennt eine dreiköpfige Vertretung, die als Verhandlungskommission auf der Basis des letzten Reglementes verhandelt.

Art. 44 Anpassung an die Reglementation des Dienstverhältnisses des Staatspersonals

Jede Änderung der Reglementation des Dienstverhältnisses des Staatspersonals betreffend Funktionseinreihung, Gehälter, Sozialzulagen, allgemeine Arbeitsdauer, Ruhetage und Ferien zieht in analoger Anwendung und von Rechts wegen eine Anpassung des GAV und/oder seiner Anhänge nach sich.

Vereinbart in Freiburg, am 20. Dezember 2005, in 6 französischen Original-Exemplaren.

* Bei Fragen redaktioneller Verschiedenheiten gilt die französische Originalfassung.

ANHANG 1

Mitgliederverzeichnis INFRI und VOPSI

MITGLIEDER-INSTITUTIONEN von INFRI

Association Château de Seedorf

Centre de formation professionnelle et sociale (Noréaz)

Association Flos Carmeli

Flos Carmeli - Centre de logopédie (Fribourg)

Association de l'Institut St-Joseph du Guintzet

Institut St-Joseph du Guintzet

Centre de ressources en surdité

Classes de langage

Sprachheilschule (Villars-sur-Glâne)

Association Le Bosquet

Institution spécialisée (Givisiez)

Association le Radeau

Centre d'accueil (Orsonnens)

Association Reper

Information & Projets, Rue & Réalisations, Ressources & Développement, PréFO,
Centres d'animation socioculturelle (Fribourg)

Fondation de Fribourg pour la Jeunesse

Foyer St-Etienne (Fribourg)

Time-out (Villars-sur-Glâne)

Préformation (Grolley)

Foyer des Bonnesfontaines (Fribourg)

Association Les Traversées

Unité Schoenberg, Habitats accompagnés

Unité Courtaman, Accompagnement adolescentes

Unité Seiry, Habitats communautaires

Unité Estavayer-le-Lac, Centre de jour

Unité Pérolles, Habitats accompagnés

Unité Grand Fribourg, Prestations externes

Association St-Camille

Ateliers, Foyers et Appartements protégés (Marly et Villars-sur-Glâne)

Commune de Villars-sur-Glâne

Centre scolaire de Villars-Vert (Villars-sur-Glâne)

Fondation la Belle Etoile

Ateliers, résidentiel foyer et appartements supervisés (Châtel-St-Denis)

Fondation broyeur en faveur des personnes en situation de handicap

La Rosière (Estavayer-le-Lac)

Fondation du Centre de formation continue pour adultes en situation de handicap de Fribourg

Centre de formation continue (Fribourg)

→ *haben eine Ausnahmeregelung im Anwendungsbereichs des GAV, Art. 3.9*

Fondation du Centre éducatif et pédagogique

Centre éducatif et pédagogique (Estavayer-le-Lac)

Fondation du District du Lac pour personnes adultes handicapées

Stiftung des Seebezirks für Erwachsene Behinderte SSEB (Muntelier)

ANHANG 1

Mitgliederverzeichnis INFRI und VOPSI

Fondation l'Eau Vive, Foyer des apprentis (Fribourg)

Fondation l'Estampille

Atelier "Estampille" et boutique (Fribourg)

Fondation FARA

Ateliers-résidences / adultes (Fribourg)

Fondation pour la femme et l'enfant

L'unité d'accueil pour femmes et enfants, Aux Etangs (Fribourg)

Fondation fribourgeoise en faveur des handicapés mentaux et IMC adultes

(FAH-SEB)

Home-atelier Linde (Tentlingen)

La Colombière (Misery)

Fondation Handicap Glâne Romont

Ateliers de la Glâne et Appartements protégés (Romont)

Home-atelier "La Colline" (Ursy)

Centre d'Enseignement Spécialisé et de Logopédie de la Glâne (CESLG), (Romont)

Fondation pour les classes d'enseignement spécialisé de la Gruyère / CENSG (Bulle)

Fondation Clos Fleuri

Ecole, Ateliers, Résidences, Accueil de jour, Appartements communautaires (Bulle)

Fondation le Tremplin

Atelier d'occupation et centre de Jour "Au Seuil" (Fribourg)

Foyer "Empreinte" (Fribourg)

Service social (Fribourg)

Atelier d'occupation / Foyer d'hébergement "Horizon" (Pensier)

Fondation St-Louis, Home / ateliers St-Louis (Fribourg)

Fondation Transit, Lieu d'accueil et d'évaluation (Granges-Paccot)

Mouvement Enfance et Foyers, Nid familial CLAIRVAL (Givisiez)

Stiftung ssb

Wohngruppen und Wohnen im Alter (Tafers und Schmitten)

Werkstätten (Tafers und Schmitten)

Stiftung Heimelig, Kinderheim Heimelig (Kerzers)

applico

Stiftung für Menschen mit psychischer Beeinträchtigung

Wohnen+Arbeiten (Schmitten, Murten, Plaffeien)

Stiftung Les Buissonnets

Allgemeine Dienste (AD)

Home-école romand (HER)

Schulheim (SH)

Homato (Heim und Tagesheim mit integrierter Beschäftigung)

Früherziehungsdienst (FED) / Therapiestelle physioergo

ANHANG 1

Mitgliederverzeichnis INFRI und VOPSI

CIS

Centre d'intégration socioprofessionnelle (Fribourg) ab 2009

AFAAP

Association Fribourgeoise Action et Accompagnement Psychiatrique
Freiburgische Interessengemeinschaft für Sozialpsychiatrie
Fribourg/Freiburg (ab 2013)

Fondation de la Sainte Famille, Institut Les Peupliers (Praroman-le-Mouret)
(Austritt auf den 31.12.2011/ Anwendung des GAV bis zum 31.12.2012)
Wiedereintritt ab 2013: Association de l'Ecole Spécialisée et de l'Internat
de la Fondation de la Sainte Famille

Fondation HorizonSud

Ateliers (Bulle, Epagny et Vaulruz)
Résidences (Marsens, Gumefens, Sciernes d'Albeuve et de la Tour-de-Trême)
Appartements (Bulle)
(démission au 31.12.2011/ ré-adhésion 01.01.2014 / CCT dès 1.1.2015)

Fondation/Stiftung Le Torry

Centre de traitement des dépendances - spécialisé en alcoologie (Fribourg)
Zentrum für Suchtbehandlungen – spezialisiert in Alkoholologie (Freiburg)
(Austritt auf den 31.12.2012/ Wiedereintritt ab 1.1.2015)

Sonnegg

Wohn- und Werkgenossenschaft Sonnegg Geistig- und/oder mehrfach-Beeinträchtigung
Zumholz Plaffeien
(Eintritt 01.07.2020)

Fondation Espace Thérapeutique Psychiatrie et Psychothérapie pour enfants

Centre Thérapeutique de Jour CTJ (Givisiez)
Tagesklinik für Kinder TAKLIK (Freiburg)
(Eintritt 01.07.2021)

ANHANG 1
Mitgliederverzeichnis INFRI und VOPSI

MITGLIEDER-VEREINE und VERBÄNDE des VOPSI

AFP/FPV

**Association Fribourgeoise des psychologues (anciennement AFPP)
Freiburger Psychologenverband**

AvenirSocial section Fribourg

ASTP

Association Suisse des Thérapeutes de la Psychomotricité, Section Romande & Tessinoise

ATSF

Association des travailleurs socio-professionnels fribourgeois

ARLD

Association romande des logopédistes diplômés Section Fribourg

GFEP

Groupement fribourgeois des ergos et physiothérapeutes

GMES

Groupement fribourgeois des maîtres de l'enseignement spécialisé

SSP-CFT région Fribourg (le syndicat des services publics)

ANHANG 2

EINLEITENDE BEMERKUNGEN

LOHN-BERECHNUNG

Um einen Monatslohn in einen Stundenlohn umzurechnen sind folgenden Formeln anwendbar:

1. durchschnittliche monatliche
Arbeitsstunden:
$$\frac{\text{wöchentliche Arbeitsstunden} \times 52}{12 \text{ Monate}}$$
2. Stundenlohn:
$$\frac{\text{Monatslohn}}{\text{durchschnittliche monatliche Arbeitsstunden}}$$

Beispiel 1: 42 wöchentliche Arbeitsstunden:
$$\frac{\text{Monatslohn}}{182 \text{ Std.}}$$

ANHANG 2a EINREIHUNG DER FUNKTIONEN ABTEILUNG DER ALLGEMEINEN- UND VERWALTUNGSDIENSTE
--

FUNKTION

EINREIHUNG

1. ABTEILUNG ALLGEMEINE DIENSTE

Hausbeamtin	17 - 19
Hausverwalter/in / Gouvernante	8 - 12
Chefhauswart/in	12 - 13
Hauswart/in mit EFZ	11
Hauswart/in ohne EFZ	5 - 8
Hilfshauswart/in	4 - 6
Küchenchef/in	13 - 16
Koch/Köchin mit EFZ	8 - 12
Küchenhilfe	4 - 6
Cafeteriaangestellte/r	4 - 6
Textilpfleger/in mit EFZ	9 - 10
Lingerieangestellte/r ohne EFZ	4 - 6
Fachmann/Fachfrau Hauswirtschaft mit EFZ	8
Hausangestellte/r	4 - 6
Reinigungspersonal	3 - 5

2. ABTEILUNG VERWALTUNG

Hauptbuchhalter/in / Chefbuchhalter/in	18 - 22
Verwaltungsadjunkt/in	16 - 22
Buchhalter/in	13 - 16
Direktionssekretär/in	14 - 16
Verwaltungssachbearbeiter/in	12 - 14
Sekretär/in, Verwaltungsangestellte/r mit EFZ	8 - 10
Büroangestellte/r / Telefon- und Empfangsdienst	6 - 8
Bürohilfe	3 - 5

Änderungen 2015:

Stelleninhaber/innen der Funktion Sekretär-in oder Verwaltungsangestellte-r, deren Gehalt in Klasse 12 der Gehaltsskala eingereiht ist, werden in die Gehaltsklasse 12 der Funktion Verwaltungssachbearbeiter-in überführt.

Die Verordnung über die Wahrung des Lohnbesitzstands bei tieferer Einreihung einer Funktion ist anwendbar.

ANHANG 2b
EINREIHUNG DER FUNKTIONEN
ABTEILUNG ERZIEHUNG (SOZIALPÄDAGOGIK)

<u>FUNKTION</u>	<u>EINREIHUNG</u>
A. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge als Verantwortliche/r einer Erziehungsgruppe (Anforderungen: Sozialpädagogin/Sozialpädagoge gemäss B, C, D, oder in besonderen Fällen andere Profile mit den nötigen Fähigkeiten und Erfahrungen)	19
B. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge mit höherer Berufsbildung in Sozialarbeit FH* (oder offiziell als FH äquivalent eingestuftem Diplom); - oder Master in Sonderpädagogik (oder als gleichwertig eingestuftes Diplom); - oder Bachelor in Sonderpädagogik	18
C. Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge mit höherer Berufsbildung in Sozialpädagogik (HF)** und Status als ausgewiesene Praxislehrkraft	18 (ab 1.1.2010)
D. Sozialpädagogin/ Sozialpädagoge mit Diplom in Sozialpädagogik (HF) oder einem offiziell als gleichwertig eingestuftem Diplom	17 (ab 1.1.2010)****
E. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge mit EFZ und einer Berufsbildung in Sozialpädagogik (nicht HF)	16 (ab 1.1.2010)
F. Erzieher/in mit einem offiziellen Lehrerdiplom oder einer höheren Berufsbildung in einem anderen Bereich als der Erziehung. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge in berufsbegleitender Ausbildung ab dem 1. Januar des 4. FH-Ausbildungsjahres. HPI-Studierende im Praxisjahr, das auf die theoretische Ausbildung folgt	14 - 15
G. Fachfrau/Fachmann Betreuung mit EFZ	10 (ab 1.7.2007)
H. Erzieher/in mit EFZ, einer Matura oder einem Diplom einer Fachmittelschule	9 - 12
I. Erzieher/in, der/die keine der oben genannten Anforderungen erfüllt	5 - 8

* FH = Fachhochschule

** HF = Höhere Fachschule

ANHANG 2c
EINREIHUNG DER FUNKTIONEN
ABTEILUNG FÜR SONDERSCHULUNTERRICHT

<u>FUNKTION</u>	<u>EINREIHUNG</u>
Master in Sonderpädagogik: Schulische Heilpädagogik (Master SH), oder Heilpädagogische Früherziehung (Master HFE) Sonderschullehrer/innendiplom	22
Lehrer/in für besondere Fächer OS	18 – 22
Bachelor in Sonderpädagogik: klinische Heilpädagogik und Sozialpädagogik (Bachelor SP)	19
Diplom Primarlehrer/innen (PH)	18 (ab 1.1.2007)
Diplom Lehrperson des Kindergarten	18 (ab 1.1.2015)
Eidgenössische Matura + 2 Jahre HPI (ohne Diplom)	13
Lehrpersonal ohne anerkannte Ausbildung, gegenwärtig in diesem Berufsgebiet tätig, der Ausbildung und Erfahrung entsprechend	5 - 10
Lehrer/in für technisches Gestalten (Textil und Handarbeit)	16
Sportlehrer/in:	
- Diplom Turn- und Sportlehrer/in DAES 1	21
- Diplom Turn- und Sportlehrer/in FH (Macolin), oder Primarlehrer/innen (PH)	18
- nicht im Besitze obiger Diplome	12

Bemerkungen:

Die Arbeitsstellen werden vorzugsweise Lehrer/innen zugeteilt, welche die den zu besetzenden Stellen entsprechende Ausbildung und Qualifikationen aufweisen. Die Direktion für Bildung und kulturelle Angelegenheiten (BKAD) entscheidet über die Gleichwertigkeit der Diplome.

ANHANG 2d
EINREIHUNG DER FUNKTIONEN
FACHPERSON IM WERKSTATTBEREICH

<u>FUNKTION</u>	<u>EINREIHUNG</u>
A. Verantwortliche Sozialpädagogin/Verantwortlicher Sozialpädagoge im Werkstattbereich einer Produktions- oder Beschäftigungsstätte (Anforderungen: Sozialpädagogin/Sozialpädagoge im Werkstattbereich in B, C, D, oder in besonderen Fällen andere Profile mit den nötigen Fähigkeiten und Erfahrungen)	19
B. Sozialpädagogin/Sozialpädagoge im Werkstattbereich mit EFZ und Diplom in Sozialarbeit FH* oder offiziell als FH-äquivalent eingestuftem Diplom	18
C. Arbeitsagogin/Arbeitsagoge im Werkstattbereich mit EFZ und einer höheren Berufsbildung in Sozialpädagogik (HF)** und eidgenössischem Fachausweis/Diplom oder Status als ausgewiesene Praxislehrkraft	18 (ab 1.1.2010)
D. Arbeitsagogin/Arbeitsagoge im Werkstattbereich mit EFZ und einer höheren Berufsbildung in Sozialpädagogik (HF)** oder einem offiziell als HF-äquivalent eingestuften Diplom oder einer Höhere Fachprüfung (HFP***)	17 (ab 1.1.2010)
E. Arbeitsagogin/Arbeitsagoge im Werkstattbereich mit EFZ und Branchenzertifikat (nicht HF)	16 (ab 1.1.2010)
F. Fachperson im Werkstattbereich mit EFZ und eidgenössischem Fachausweis oder eidgenössischem Diplom	14 – 16
G. Fachperson im Werkstattbereich mit EFZ oder Matura	11- 12
H. Fachperson im Werkstattbereich, der/die keine der oben genannten Anforderungen erfüllt	8 - 10

* FH = Fachhochschule

** HF = Höhere Fachschule

*** HFP = Höhere Fachprüfung

ANHANG 2e
EINREIHUNG DER FUNKTIONEN
MEDIZINISCHE ABTEILUNG
PSYCHO-PÄDAGOGISCHE ABTEILUNG

FUNKTION

EINREIHUNG

1. MEDIZINISCHE ABTEILUNG

Physio- und Ergotherapeut/in	17	(ab 1.1.2008)
Pflegefachfrau/mann mit Fachausbildung FH	18	(ab 1.1.2008)
Pflegefachfrau/mann (Diplom II oder FH)	17	(ab 1.1.2008)
Pflegefachfrau/mann (Diplom I)	12 - 14	
Fachfrau/Fachmann Gesundheit (FAGE)	11 - 12	(ab 1.1.2012)
Krankenpfleger/in FA/SRK	11	(ab 1.1.2012)
Kinderpfleger/in	8	
Assistent-in Gesundheit und Soziales (AGS)	7	
Pflegeassistent/in SRK	7	
Pflegehelfer/in SRK	6	
Pflegehelfer/in ohne Grundkurs SRK	5	

2. PSYCHO-PÄDAGOGISCHE ABTEILUNG

Psychologe/in	21 – 22	(ab 1.7.2007)
Fach-Psychologe/in	24 – 25	(ab 1.1.2017)
Psychomotoriktherapeut/in	20	
Logopäde/in C mit einem Master-Abschluss (Uni) in Logopädie oder Logopäde/in B mit 2 Jahren Berufserfahrung und den für die Stelle notwendigen Qualifikationen	21	(ab 1.9.2011)
Logopäde/in B mit einem Bachelor-Abschluss in Logopädie (FH oder Uni) und einem PH Diplom oder Logopäde/in A mit 2 Jahren Berufserfahrung und den für die Stelle notwendigen Qualifikationen	20	(ab 1.9.2011)
Logopäde/in A mit einem Bachelor-Abschluss in Logopädie (FH oder Uni)	18	(ab 1.9.2011)

ANHANG 2f
EINREIHUNG DER FUNKTIONEN
ABTEILUNG SOZIALARBEIT

<u>FUNKTION</u>	<u>EINREIHUNG</u>
A. Gruppenchef/in oder dipl. Sozialarbeiter/in mit Master in Sozialarbeit	18 – 20*
B. Dipl. Sozialarbeiter/in mit Bachelor in Sozialarbeit	16 – 18
C. Sozialarbeiter/in	13

ANHANG 3

GEHALTSZULAGEN

1. SOZIALZULAGEN

A) Kantonale Familienzulage (gemäss dem Gesetz vom 26.9.1990)

- | | |
|--|--|
| <ul style="list-style-type: none"> - <u>Monatliche Kinderzulage (0 bis 16. Altersjahr)</u> | <u>ab 1.1.2020</u>
Fr. 265.- |
| <ul style="list-style-type: none"> für jedes der zwei ersten Kinder | Fr. 285.- |
| <ul style="list-style-type: none"> - <u>Monatliche Kinderzulage für Berufsausbildung (17. bis 25. Altersjahr)</u> | Fr. 325.- |
| <ul style="list-style-type: none"> für jedes der zwei ersten Kinder | Fr. 345.- |
| <ul style="list-style-type: none"> ab dem dritten Kind | |

<u>Geburts- oder Aufnahmezulage</u>	<u>ab 1.1.1996</u> Fr. 1'500.-
-------------------------------------	--

B) Monatliche Arbeitgeber-Kinderzulage

für jedes Kind, das Anspruch auf die Familienzulage hat, gilt folgendes:

- | | |
|----------------------------------|-----------|
| für jedes der zwei ersten Kinder | Fr. 150.- |
| ab dem dritten Kind | Fr. 75.- |

2. BERECHNUNG DES 13. MONATSLOHNES

Der 13. Monatslohn wird halbjährlich, auf Ende Juni und Dezember, ausbezahlt.

Verlässt der Angestellte die Institution innerhalb eines laufenden Jahres, so wird der 13. Monatslohn, der Tätigkeitsdauer entsprechend, auf das Austrittsdatum hin, ausbezahlt.

Für Angestellte im Monatslohnverhältnis:

Der Teil des 13. Monatslohnes, welcher mit dem Lohn des Monats Juni ausbezahlt wird, entspricht den kumulierten 1/12-Teilen des in der Periode vom 1. Januar bis 30. Juni erhaltenen Basislohnes.

Der Teil des 13. Monatslohnes, welcher mit dem Lohn des Monats Dezember ausbezahlt wird, entspricht den kumulierten 1/12-Teilen des in der Periode vom 1. Juli bis 31. Dezember erhaltenen Basislohnes.

Für die Angestellten im Stunden- oder Taglohn-Verhältnis:

- a) Das Berechnungsprinzip des 13. Monatslohnes für Angestellte im Monatslohn-Verhältnis kann in gleichem Sinne wie für die Angestellten im Jahres-Vertrag angewendet werden.
- b) Für temporär Angestellte berechnet sich der 13. Monatslohn entsprechend den kumulierten 1/12-Teilen des Basislohnes, welcher während der Anstellungsdauer ausbezahlt wurde.

ANHANG 3

GEHALTSZULAGEN

3. TREUEPRAEMIE (Übergangsbestimmungen)

- a) Die gemäss Artikel 12 gewährte Treueprämie wird den Berechtigten bis zum 31.12.2003 ausbezahlt.
- b) Der Betrag der am 31.12.2003 einem Angestellten geschuldeten Treueprämie wird auf diesem Stand eingefroren.
Dieser Betrag wird vom 1.1.2004 bis 1.1.2013 jedes Jahr um 150 Franken verringert.
Für 2007 wurde dieser Betrag Jahr um 450 Franken verringert und die jährlichen Höchstbeträge der in den Gehaltsskalen eingereichten Gehälter um 900 Franken erhöht.
- c) Dieser Betrag wird jedes Jahr im Dezember ausbezahlt, und zwar in Abhängigkeit vom durchschnittlichen jährlichen Beschäftigungsgrad.
- d) Ab dem 1.1.2004 und bis zum 1.1.2013, werden die jährlichen Höchstbeträge der in den Gehaltsskalen eingereichten Gehälter jährlich um 300 Franken erhöht, einschliesslich 13. Monatsgehalt und Teuerung.

ANHANG 4

NATURAL-LOHN

1. Der Naturallohn des Personals, welches Unterkunft und Verpflegung in der Institution bezieht, ist gemäss "AHV-Normen" festgesetzt.
2. Er ist bei jeder Revision dieser Normen anzugleichen. Zur Zeit ist er wie folgt festgesetzt:

ab dem 01.01.2007
pro Tag

- Frühstück	Fr. 3.50
- Mittagessen	Fr. 10.00
- Abendessen	Fr. 8.00
- Unterkunft	Fr. 11.50

ANHANG 5

ENTSCHÄDIGUNGEN

Verschiedene Entschädigungen

1. Entschädigungen für Transport-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten

Der Angestellte, der zu auswärtiger Arbeit angehalten wird, erhält eine Entschädigung für seine Transport-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten gemäss den folgenden Normen:

- a) Jede von der Leitung angeordnete oder empfohlene Reise ausserhalb des üblichen Arbeitsortes, wird als auswärtige Arbeit betrachtet.
- b) Benützt die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter für eine Dienstreise ein öffentliches Verkehrsmittel, so hat sie oder er Anspruch auf Vergütung des Fahrpreises.
- c) Die zwischen dem üblichen und dem tatsächlichen Arbeitsort laufende Zeit wird als Reisezeit betrachtet. Die Reisezeit ist voller Bestandteil der Arbeitszeit. Die Bedingungen unter Art. 2 sind vorbehalten.
- d) Transportkosten über die Schweizer Grenzen hinaus und auswärtige Aufenthalte von mehr als einer Woche werden von Fall zu Fall zwischen dem Arbeitgeber und dem Angestellten geregelt.

2. Personal im Aussendienst

Angestellte, deren Arbeitsausübung regelmässige und wiederkehrende Transporte verlangen, um verschiedene Arbeitsorte zu erreichen, werden als Angestellte im Aussendienst betrachtet.

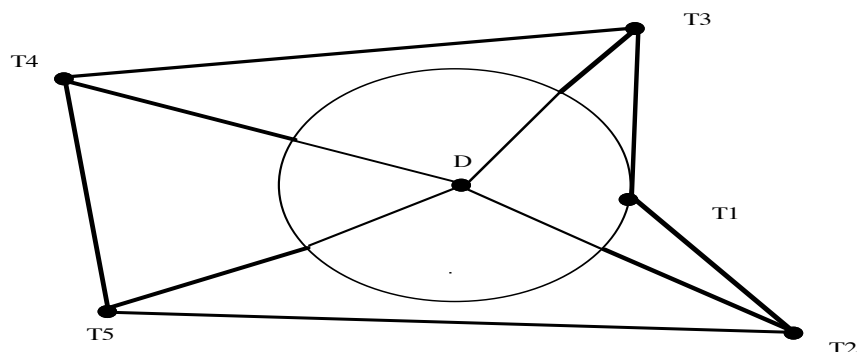
Angestellte im Aussendienst erhalten eine Entschädigung für die Arbeitswege, die sie zurücklegen, um sich an den Arbeitsort zu begeben, unter folgenden Bedingungen:

- a) wenn sich die Arbeitsorte ausserhalb der Wohngemeinde befinden, falls die Arbeitsgemeinde ebenfalls ein Arbeitsort ist;
- b) wenn die Arbeitsorte ausserhalb eines Kreises liegen, der das Gebiet zwischen dem Wohnort und dem nächstgelegenen Arbeitsort umfasst, falls sich alle Arbeitsorte ausserhalb der Wohngemeinde befinden.
(Entsprechend dem Erklärungsschema)

ANHANG 5

ENTSCHÄDIGUNGEN

ERKLÄRUNGS-SCHEMA FÜR DIE BERECHNUNG DES
ARBEITSWEGES FÜR DAS PERSONAL IM AUSSENDIENST
(entsprechend Art. 7b)



Legende :

D = Wohngemeinde

T1 = nächstgelegener Arbeitsort

T2 à T5 = andere Arbeitsorte

— nicht entschädigter Arbeitsweg

— entschädigter Arbeitsweg gemäss Anhang 5, Seite 1

3. Anrechnung der Fahrzeit

Die Fahrzeit zu den verschiedenen Arbeitsorten, die benötigt wird für die Behandlungseinheiten mit der zu betreuenden Person oder deren Bezugspersonen ausserhalb des Haupt-Arbeitsortes, wird in Behandlungseinheiten um- und angerechnet (Koeffizient: 0.70 (0,80 für den / die Physiotherapeuten/in)).

4. Vergütung für Verpflegung und Unterkunft

- a) Jede Dienstreise, die eine Mitarbeiterin oder einen Mitarbeiter daran hindert, die Mahlzeiten am gewohnten Ort einzunehmen oder dort zu übernachten, gibt Anspruch auf eine Verpflegungs- bzw. Unterkunftsentschädigung.
- b) Als Hinderungsgrund für die Einnahme der Mahlzeit zu Hause gilt eine Dienstreise mit einer Minstdauer von vier Stunden, die sich ganz über mindestens eine der folgenden Zeitspannen erstreckt:
 - von 6 Uhr bis 9 Uhr;
 - von 11.30 Uhr bis 14 Uhr;
 - von 18.30 Uhr bis 21 Uhr.
- c) Ist der Pauschalbetrag (gemäss Seite 3) für die Deckung der von der Direktion anerkannten tatsächlichen und begründeten Kosten nicht ausreichend, so kann ein Zusatzbetrag bewilligt werden. Gelangt jedoch der Mitarbeiter bei regelmässigen Dienstreisen oder solchen von längerer Dauer in den Genuss ermässigter Preise, so wird der Pauschalbetrag entsprechend gekürzt.
- d) Die Unterkunftsentschädigung hat die angemessenen tatsächlichen Kosten für die Übernachtungen einer Mitarbeiterin oder eines Mitarbeiters auf einer Dienstreise zu decken.

ANHANG 5

ENTSCHÄDIGUNGEN

Kilometer-Entschädigung

Im Prinzip	pro km:	Fr. 0.74	ab 1.1.2011
Für das Personal im Aussendienst des FED	pro km:	Fr. 0.74, abnehmend gemäss Tabelle im Anhang II des Reglements über das Staatspersonal	ab 1.1.2014

Verpflegungsentschädigung

– Für das Frühstück	Fr. 7.90	Stand am 1.1.2000
– Für eine Hauptmahlzeit	Fr. 23.--	Stand am 1.1.2000

Zwischen- und Hauptmahlzeiten bei Nachtarbeit

ab 1.1.2007

- Hauptmahlzeit am Arbeitsort bei Nachtarbeit von mind. 7 aufeinanderfolgenden Stunden (zählt als Arbeitszeit) Fr. 11.50
- Zwischenmahlzeit am Arbeitsort bei Nachtarbeit von mind. 3 aufeinanderfolgenden Stunden (zählt als Arbeitszeit) Fr. 4.--

Entschädigung für Nachtdienst (von 20 bis 6 Uhr),
Sonntagsdienst oder Dienst an dienstfreien Tagen (**Art. 18 GAV/ StPR 48**)

- Für jede in der Nacht geleistete Stunde Fr. 5.80 (von 20 bis 6 Uhr) ab 1.1.2008
- Für jede am Tag geleistete Stunde Fr. 3.00 ab 1.1.2008

Nachts, an Sonntagen und dienstfreien Tagen geleistete Überstunden (**Art. 16 GV/StPR 51**)

- Je Stunde Fr. 7.30 ab 1.1.2008

Entschädigung für Pikettdienst (**Art. 18 GAV/ StPR 57**)

- Je Tag oder Nacht Fr. 25.-- ab 1.1.2016

Entschädigung für Präsenzdienst (**Art. 18 GAV/ StPR 58**)

- Für jede in der Nacht geleistete Stunde Fr. 5.80 (von 20 bis 6 Uhr) ab 1.1.2008
- Für jede am Tag geleistete Stunde Fr. 3.00 ab 1.1.2008

Umzugsentschädigung (**Art. GAV 23.1/ StPR118**)

- Für verheiratete Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter und für diejenigen, die den Haushalt mit einer oder mehreren Personen teilen, für deren Unterhalt sie aufgrund einer gesetzlichen Pflicht aufkommen Fr. 1'350.-- Stand am 1.1.2000
- Für alle übrigen Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter Fr. 338.-- Stand am 1.1.2000

ANHANG 6

ARBEITSDAUER - RUHETAGE - FERIEN

1. Arbeitsdauer

- a) Die wöchentliche Arbeitsdauer beträgt 42 Stunden und wird im Prinzip auf fünf Tage verteilt.

Wenn die Funktion der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters es erfordert und das Pflichtenheft es vorsieht, können andere, in der Regel aufeinander folgende Wochentage als den Samstag und den Sonntag zu freien Tagen bestimmt werden; mindestens einmal pro Monat muss darunter der Sonntag sein.

Als Referenz für die jährliche Arbeitszeit gelten die im Kalender des Staates Freiburg angegebenen Jahresstunden, von denen 25 Ferientage (210 Stunden) abgezogen werden.

b) **Sonderschulen und Schuldienste innerhalb der Sonderschulen**

- **Unterrichtsabteilung im Sonderschulbereich (Art. 3 a, Anhang 6)**
Im Allgemeinen und in analoger Anwendung zum Reglement vom 14. März 2016 für das Lehrpersonal, das der Direktion für Erziehung, Kultur und Sport untersteht (LPR), entspricht gemäss Art. 20 und folgende, die jährliche Arbeitszeit einer Lehrperson in der Sonderschule ist die Referenz für die jährliche Arbeitszeit.
- **Medizinische und psychopädagogische Abteilung der Sonderschulen und Schuldienste innerhalb der Sonderschulen (Art. 3 b, Anhang 6)**
Im Allgemeinen entspricht die jährliche Arbeitszeit der/des medizinischen Therapeuten/in (Pysiotherapeuten/in, Ergotherapeuten/in) und der/des psychopädagogischen Therapeuten/in (Psychologen/in, Fachpsychologen/in, Logopäden/in und Psychomotoriker/in) in den Sonderschulen und Schuldiensten innerhalb der Sonderschulen der Referenz gemäss Art. 1 a, Anhang 6.

- c) Für gewisse Personalkategorien, wie zum Beispiel die Sozialpädagogen/innen im Erziehungsbereich, kann die wöchentliche Arbeitszeit bis auf 48 Stunden erhöht werden. In diesem Fall ist für ein Arbeitsjahr jede zu den 42 Wochenstunden zusätzlich geleistete wöchentliche Arbeitsstunde pauschal mit einer zusätzlichen Ersatzwoche wie folgt zu kompensieren:

43 Std. wöchentlich = 5 Ferienwochen + 1 Ersatzwoche für Überarbeitszeit
44 Std. wöchentlich = 5 Ferienwochen + 2 Ersatzwochen für Überarbeitszeit
45 Std. wöchentlich = 5 Ferienwochen + 3 Ersatzwochen für Überarbeitszeit
46 Std. wöchentlich = 5 Ferienwochen + 4 Ersatzwochen für Überarbeitszeit
47 Std. wöchentlich = 5 Ferienwochen + 5 Ersatzwochen für Überarbeitszeit
48 Std. wöchentlich = 5 Ferienwochen + 6 Ersatzwochen für Überarbeitszeit

2. Allgemeines Ferienanrecht für Vollzeitangestellte (42 Std./Woche)

Die Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter haben pro Kalenderjahr Anspruch auf bezahlte Ferien von:

- 25 Tagen (fünf Wochen) bis zum vollendeten 49. Altersjahr;
- 28 Tagen (fünf Wochen und drei Tage) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 50. Altersjahr vollenden;
- 30 Tagen (sechs Wochen) vom Beginn des Kalenderjahres an, in dem sie das 58. Altersjahr vollenden.

ANHANG 6
ARBEITSDAUER - RUHETAGE - FERIEN

ANHANG 6

ARBEITSDAUER - RUHETAGE - FERIEN

3. Ferienanrecht und Organisation in den Sonderschulen und für Schuldienste innerhalb der Sonderschulen

a) Sonderschulunterricht

Die Referenz für die jährliche Arbeitszeit ist verteilt auf vier Arbeitsbereiche:

- Unterricht;
- Begleitung der Schülerinnen und Schüler;
- Schulleben;
- Weiterbildung

Die Anzahl wöchentlicher Unterrichtseinheiten beträgt insbesondere 28 Lektionen (zu 50 Minuten)

Ferien und Urlaub: 7 Wochen

Zusätzlicher Urlaub im 15. Dienstjahr

(die Berechnung der Urlaubstage beginnt am 1. September 2009)

1. Den Sonderschul-Lehrpersonen (Niveau: Kindergarten, Primarschule und Orientierungsschule) wird nach dem vollendeten 15. Dienstjahr ein zusätzlicher bezahlter Urlaub gewährt.
2. Der zusätzliche Urlaub beträgt, je nach dem Beschäftigungsgrad im 15. Dienstjahr, zwei Wochen (zehn Schultage).
3. Der zusätzliche Urlaub kann in einem Mal oder in zwei Tranchen bezogen werden. Der Zeitpunkt des Bezugs wird auf Antrag der Lehrperson im Sonderschulbereich von der direkt vorgesetzten Person nach Massgabe der Bedürfnisse des Schulbetriebes festgesetzt.
4. Bei Aufgabe der Arbeitstätigkeit wird der fällig gewordene, aber nicht bezogene Urlaub auf der Grundlage des letzten Monatsgehalts im entsprechenden Verhältnis ausbezahlt.

Übergangsbestimmung

Die Sonderschul-Lehrpersonen, die bei am 1. September 2009 weniger als 15 Dienstjahre absolviert haben, haben nach ihrem vollendeten 15. Dienstjahr wie folgt Anspruch auf den unter Punkten 1 und 2 vorerwähnten zusätzlichen Urlaub:

- Jedes Dienstjahr, das ab dem 1. September 2009 vollendet wird, gibt Anspruch auf einen Urlaubstag.
- Die Höchstzahl der Urlaubstage darf zehn Tage nicht übersteigen.

Altersentlastung

- Sonderschul-Lehrpersonen, die für mindestens ein Jahr und mehr angestellt sind, wird vom Schuljahr an, das auf ihr vollendetes 50. Altersjahr folgt, eine Altersentlastung gewährt.
- Vollzeitlich angestellte Sonderschul-Lehrpersonen haben Anspruch auf eine Reduktion ihrer Unterrichtszeit um zwei Unterrichtseinheiten pro Woche.
- Sonderschul-Lehrpersonen mit einem Teilpensum haben Anspruch auf eine Reduktion im Verhältnis zu ihrem Beschäftigungsgrad, die in der Besoldungsberechnung berücksichtigt wird.
- Sonderschul-Lehrpersonen, die die Reduktion bereits im Monat, der auf den 50. Geburtstag folgt, beanspruchen möchten, erhalten auf ihr Gesuch hin ab Schuljahresbeginn bis zum Geburtsmonat einen entsprechenden Teilurlaub.

ANHANG 6

ARBEITSDAUER - RUHETAGE - FERIEN

b) Medizinische und psychopädagogische Abteilung

Arbeitsbereiche

Die Jahresarbeitszeit gemäss Referenz (Art. 1 a, Anhang 6) wird auf vier Arbeitsbereiche verteilt:

- 1) (80 – 85%) Die therapeutische Arbeit mit den betroffenen Personen oder deren Bezugspersonen beinhaltet:
 - a) die eigentlichen therapeutischen Behandlungen:
Fallanalyse, vorbeugende Massnahmen, Auswertungen, Begleitungen, therapeutische Massnahmen in der Schulklasse, Behandlungen und Therapien, fächerübergreifende und vernetzte Zusammenarbeit... .
 - b) - deren Planung;
- deren Vorbereitung;
- deren Behandlung im Rahmen eines personenspezifischen Falles mit den betroffenen Personen oder deren Bezugspersonen;
- deren Auswertung und deren Umsetzung;
- deren schriftliche Weiterleitung an die aussenstehenden Betroffenen und die Behörden.
- 2) (5-10%) Die Zusammenarbeit mit aussenstehenden Personen und Instanzen beinhaltet:
 - die Teilnahme an bestimmten Veranstaltungen des Schullebens (z.B. Projektausarbeitung);
 - die Zusammenarbeit mit den Schulbehörden und den Elternvereinen;
 - die Zusammenarbeit mit den Jugendhilfsdiensten, speziell durch fächerübergreifende und vernetzte Arbeitsformen,
 - die Informationstätigkeit und verschiedene vorbeugende Massnahmen.
- 3) (5-10%) Die Zusammenarbeit innerhalb des Dienstes beinhaltet:
 - die mit den Arbeitskollegen/innen abgestimmte Teamarbeit;
 - die Teilnahme an Arbeitsgruppen, Sitzungen, Versammlungen und Konferenzen;
 - die Erledigung von Organisations- und Verwaltungsaufgaben;
 - die Bearbeitung der notwendigen Angaben zur Erstellung der Rechnung;
 - die Begleitung der Praktikanten/innen in Ausbildung;
 - die Teilnahme an der beruflichen Intervention von Neuangestellten.
- 4) (3-5%) Die Weiterbildung beinhaltet :
 - die Aktualisierung des Fachwissens;
 - die Entwicklung der persönlichen und sozialen Kompetenzen;
 - die Auswertung der eigenen Aufgabenwahrnehmung;
 - der Besuch von Weiterbildungskursen;
 - das Studium von Fachliteratur;
 - die Super- und Interventionen.

Die Anzahl jährlicher Behandlungseinheiten für die zu betreuende Person oder deren Bezugspersonen beträgt für

- Physiotherapeut/in:	1596 Behandlungseinheiten (38 Stunden/Woche während 42 Wochen)
- Ergotherapeut/in, Logopäde/in, Psychologe/in, Fachpsychologe/in Psychomotoriker/in:	1292 Behandlungseinheiten (34 Stunden/Woche während 38 Schulwochen)

ANHANG 6

ARBEITSDAUER - RUHETAGE - FERIEN

Die Behandlungseinheit beinhaltet 50 Minuten therapeutische Arbeit mit den betroffenen Personen oder deren Bezugspersonen und 10 Minuten für kurze Notizen, Weiterleitungen und fürs Aufräumen.

Präsenzzeit am Arbeitsort

Zusätzlich zu den eigentlichen Behandlungseinheiten, leistet die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter seine / ihre Aufgaben/Pflichten grundsätzlich an seinem / ihrem Arbeitsort. Diese sind im Einvernehmen mit der Direktion, entsprechend dem Bedarf der Institution auf die Schulwochen und die schulfreien Wochen aufgeteilt.

Weiterbildung

Die Weiterbildung findet grundsätzlich ausserhalb der Schulwochen statt.

Sollte dies nicht möglich sein, wird die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter die gefehlte Präsenzzeit und im Prinzip die gefehlten Behandlungseinheiten, gemäss den mit der Direktion vereinbarten Bestimmungen, nachholen.

Spezielle Verpflichtungen

Die Direktion kann der Mitarbeiterin / dem Mitarbeiter eine zusätzliche Aufgabe oder einen speziellen Auftrag anvertrauen, der ihrer / seinen Fachkenntnissen entspricht, der jedoch nicht im Pflichtenheft und in der Aufgabenbeschreibung festgehalten ist.

Diese zusätzliche Aufgabe gibt Anrecht auf eine Entlastung (Verhältnis 1.236) oder wird mit zu leistenden Behandlungseinheiten kompensiert. Ausnahmsweise kann diese zusätzliche Aufgabe auch vergütet werden.

Von der zu betreuenden Person verpasster Termin

Die geplanten Behandlungseinheiten mit der zu betreuenden Person, die nicht erbracht werden konnten (aufgrund derer plötzlichen Krankheit oder Unfalls, unangekündigten und nicht entschuldigten Fehlbleibens, deren Abwesenheit aufgrund einer Entscheidung der Schule oder der Institution: Lager, Schulreise, spezieller Freitag...) werden als « wie erbrachte Leistung » angerechnet.

Dafür wird sich die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter bemühen die ausgefallenen Behandlungseinheiten zu verlegen oder nachzuholen, um damit das Ausfallen von Behandlungseinheiten so klein wie möglich zu halten.

Vergütung für Dienstreisen

Anwendung der Bestimmungen, die für sämtliche im GAV vorkommenden Funktionen gelten, gemäss Artikel 9 und Anhang 5.

Dauer der Ferien und der kompensierten Freizeit

Die Mitarbeiterin / der Mitarbeiter hat Anrecht auf Ferien entsprechend dem Alter (Ref. Punkt 2).

Die jährliche Arbeitszeit gemäss Referenz wird um 25,2 Stunden ab 50. Altersjahr, beziehungsweise um 42 Stunden ab 58. Altersjahr herabgesetzt. Diese Herabsetzung bewirkt eine Kürzung der Behandlungseinheiten für die zu betreuende Person oder deren Bezugspersonen um 20 (23) beziehungsweise 34 (38) Stunden. Der Saldo der Stunden wird in Ferientage umgewandelt.

Zusätzlich hat die Mitarbeiterin /der Mitarbeiter jährlich Anrecht auf drei zu kompensierende Ersatz-Ferienwochen.

Die 5 Wochen Ferien und die kompensierten Ersatzferien sind während der schulfreien Arbeitszeit zu beziehen, gemäss dem Kalender der Schule oder des Dienstes.

ANHANG 6

ARBEITSDAUER - RUHETAGE - FERIEN

4. Für das Personal im Stundenlohn

wird die Entschädigung für die Ferien und die Ruhetage dem Stundenlohn nach folgendem Ansatz dazugerechnet:

	<u>Ferien</u>	<u>Ruhetage</u>	<u>Total</u>
5 Wochen Ferien	10,64 %	+ 4 %	14,64 %
5 Wochen und 3 Tage Ferien:	12,07 %	+ 4 %	16,07 %
6 Wochen Ferien:	13,04 %	+ 4%	17,04 %
7 Wochen Ferien:	15,55 %	+ 2 %	17,55 %
Ruhetage:	4 %		

5. Zeitpunkt der Ferien

- a) Der Zeitpunkt der Ferien wird von der Direktion bestimmt, wobei den dienstlichen Bedürfnissen und den Wünschen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters, namentlich jenen, die aus familiären Gründen angebracht werden, Rechnung getragen wird. Zu Jahresbeginn wird ein Ferienplan erstellt.
- b) Die Ferien können aufgeteilt werden, müssen aber mindestens zwei zusammenhängende Wochen umfassen.
- c) Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter kann im Einvernehmen mit der Direktion höchstens die Hälfte der Ferien eines Jahres auf das folgende Jahr übertragen. In keinem Fall können mehr als drei Wochen übertragen werden.
- d) Ausnahmsweise kann die Direktion in Notfällen und bei ausserordentlichem Arbeitsanfall in einem Jahr bewilligen, dass mehr als die Hälfte der Ferien auf das folgende Jahr übertragen wird. In diesem Fall besteht für den über die Hälfte der Ferien hinausgehenden Teil ein Anspruch auf Ausgleich oder auf finanzielle Abgeltung bei Auflösung des Dienstverhältnisses gemäss folgendem Artikel.
- e) Die Bewilligung, mehr als die Hälfte der Ferien auf das folgende Jahr zu übertragen, muss im Voraus und schriftlich nach Stellungnahme der Direktion erteilt werden.
- f) Vorbehalten sind die allgemeinen Bedingungen gemäss Art. 3 lit. b vom Anhang 6.

6. Änderung der Feriendauer

6.1 Unvollständiges Jahr

Bei Stellenantritt oder -austritt im Laufe des Jahres wird die Feriendauer im Verhältnis zur Dauer der Dienstzeit berechnet.

6.2 Durchführung

- a) Die in Artikel 19 aufgezählten ganzen und halben dienstfreien Tage, die in die Ferien der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter fallen, werden nicht als Ferientage berechnet. Die Nachmittage, an denen um 16 Uhr Dienstschluss ist (Vortage von Feiertagen), zählen für diese Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter dagegen als Ferienhalbtage.
- b) Die Ferien werden aufgeschoben, wenn sie wegen Krankheit oder Unfall mehr als drei Tage unterbrochen wurden und ein Arztzeugnis dies bestätigt. Die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter teilt dies unverzüglich der Direktion mit.
- c) Die besonderen Bestimmungen für das Lehrpersonal bleiben vorbehalten gemäss Art. 6.3 lit. c.

ANHANG 6

ARBEITSDAUER - RUHETAGE - FERIEN

6.3 Aufschub der Ferien für das Lehrpersonal bei Krankheit oder Unfall

- a) Bei Krankheit oder Unfall während der Ferien werden diese, ausser in schweren Fällen, nicht aufgeschoben.
- b) Als schwere Fälle gelten insbesondere Krankheiten und Unfälle, die zu einem Spitalaufenthalt von mindestens drei Wochen führen.
- c) In solchen Fällen wird der Ferienanspruch der im Verhältnis zur Dauer der Arbeitsunfähigkeit, höchstens jedoch um vier Wochen verschoben.
- d) Die Direktion bestimmt nach den Bedürfnissen des Unterrichts und nach den Wünschen der Lehrperson, wann die verschobenen Ferien zu beziehen sind.

6.4 Kürzung der Ferien

- a) Die Feriendauer wird gekürzt, wenn die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter im Laufe des Kalenderjahres insgesamt während mehr als zwei Monaten an der Arbeit verhindert war. In diesem Fall werden die zwei ersten Abwesenheitsmonate bei der Berechnung der Kürzung nicht berücksichtigt.
- b) Die Kürzung der Feriendauer erfolgt erst nach einer Abwesenheit von insgesamt drei Monaten, wenn die Abwesenheit durch Berufsunfall oder Berufskrankheit oder durch die Leistung obligatorischen Militärdienstes bedingt ist; als solcher gilt auch ein Beförderungsdienst, wenn er im Einverständnis mit der Anstellungsbehörde geleistet wird. In diesem Fall werden die drei ersten Monate der Abwesenheit zur Berechnung der Kürzung nicht in Betracht gezogen.
- c) Bei Abwesenheit wegen Mutterschaftsurlaub erfolgt die Kürzung der Feriendauer erst nach sechzehn Wochen, wobei diese Zeit für die Berechnung der Kürzung nicht in Betracht fällt.
- d) Die Ferien dürfen vom Arbeitgeber nicht gekürzt werden, wenn eine Arbeitnehmerin oder ein Arbeitnehmer eine Betreuungsurlaubnach Artikel 20.6.
- e) Die Kürzung der Feriendauer erfolgt im Verhältnis zur Dauer der Abwesenheit. Bei ununterbrochener Abwesenheit während 12 Monaten hat jedoch die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter keinen Ferienanspruch.
- f) Wenn die Abwesenheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf unbezahlten Urlaub zurückzuführen ist, erfolgt eine Kürzung der Ferien ab dem ersten Tag.

6.5 Finanzielle Abgeltung

- a) Während der Dauer des Dienstverhältnisses dürfen die Ferien nicht durch Geldleistungen oder andere Vergünstigungen abgegolten werden.
- b) Wird das Dienstverhältnis im Laufe des Jahres aufgelöst, so werden die nicht bezogenen Ferien durch einen diesem Ferienanspruch entsprechenden Gehaltzuschlag, die über die reglementarische Dauer hinaus bezogenen Ferien hingegen durch eine entsprechende Gehaltskürzung verrechnet.

ANHANG 7
AUFGEHOBEN AB 01.01.2015

ANHANG 8

REGLEMENT DES SCHIEDSRATS

Rechtsgrundlagen und Geltungsbereich

- Art. 1 Gestützt auf die Bestimmungen des Artikels 38 des Gesamtarbeitsvertrages INFRI-VOPSI (GAV/INFRI-VOPSI) wird ein Schiedsrat gebildet, dessen Regeln im vorliegenden Anhang festgelegt werden.
- Art. 2 Der Schiedsrat kann sowohl von den Vertragspartnern des GAV/INFRI-VOPSI als auch von den Direktionen der Institutionen des INFRI angerufen werden. Das Personal und die Direktionen der INFRI-Mitgliedsorganisationen können ebenfalls an den Schiedsrat gelangen.

Übergangsrecht

- Art. 3
1. Das Personal und die Direktionen, die nach den Bestimmungen des Artikels 2 zur Anrufung des Schiedsrates befugt sind, können diesem auch die Streitfälle unterbreiten, die vor der Bildung des Schiedsrates eingetreten sind, sich nach seinem Inkrafttreten aber noch immer auswirken.
 2. Der Schiedsrat wird auch für diejenigen Streitfälle für zuständig erklärt, die bei der COMPA (paritätischen Kommission) hängig sind. Die COMPA war noch vor dem Inkrafttreten des vorliegenden Reglements nach den Bestimmungen von Artikel 38 und Anhang 8 des GAV-INFRI-VOPSI ins Leben gerufen worden.

Zuständigkeiten

- Art. 4 Der Schiedsrat hat die Befugnisse, die ihm der GAV/INFRI-VOPSI und das vorliegende Reglement zuweisen.

Auslegung

- Art. 5 Der Schiedsrat überwacht die Anwendung des GAV/INFRI-VOPSI. Er spricht sich insbesondere über Auslegungsfragen desselben aus. Er kann jederzeit den Vertragsparteien Änderungen des vorliegenden Gesamtarbeitsvertrages GAV/INFRI-VOPSI vorschlagen.

Schlichtung

- Art. 6 Auf Antrag einer Partei macht er über individuelle oder kollektive Streitigkeiten einen Versöhnungsversuch, sofern die internen Rekursmöglichkeiten ausgeschöpft sind.
- Art. 7 Er kann sich weigern auf Streitigkeiten einzutreten, deren Ursprung mehr als fünf Jahre zurückliegt oder nach seinem Ermessen keine Aussicht auf Versöhnung haben.
- Art. 8 Im Falle von Streitigkeiten kann er rechtserhebliches Material anfordern sowie die Arbeitgeber und Arbeitnehmer befragen. Arbeitgeber und Arbeitnehmer sind gehalten, die verlangten Akten vorzulegen und die Fragen zu beantworten.

ANHANG 8

REGLEMENT DES SCHIEDSRATS

Auslegungsverfahren

Art. 9

1. Es werden nur Bestimmungen des Gesamtarbeitsvertrages GAV/INFRI-VOPSI ausgelegt.
2. Das Auslegungsverfahren wird auf einfache, schriftliche und begründete Anfrage zu Händen des Präsidiums des Schiedsrates eröffnet.
3. Die fragende Partei fasst die Gründe des Auslegungsgesuches zusammen und zeigt die Wichtigkeit der Auslegung für die Anwendung des Gesamtarbeitsvertrages GAV/INFRI-VOPSI auf.
4. Der Schiedsrat entscheidet definitiv nach Einsicht der Akten. Das Schiedspräsidium kann ausnahmsweise Diskussionen anordnen und die fragende Partei oder die Parteien dazu aufbieten. Der Präsident oder die Präsidentin kann die Vertragsparteien anhören.
5. Das Auslegungsverfahren ist kostenlos.

Schiedsverfahren

Art. 10

1. Jede Streitfrage, die mit der Anwendung des GAV/INFRI-VOPSI in Zusammenhang steht, kann dem Schiedsrat zur Schlichtung unterbreitet werden.
2. Die Partei, die sich für eine Schlichtung an den Schiedsrat wenden möchte, unterbreitet dem Schiedsratspräsidium die Klageschrift in ebenso vielen Abschriften, als Parteien am Verfahren beteiligt sind, mindestens jedoch in zwei Abschriften. Darin legt sie knapp den Gegenstand der Streitigkeit und die Rechtsbehelfe dar, die sie geltend machen will.
3. Der Schlichtungsantrag enthält folgende Angaben:
 - a) Namen, Wohnsitz und die genauen Personalien der Parteien;
 - b) eine kurze Darlegung der Forderungen;
 - c) die Anträge und das genaue Beweisangebot;
 - d) die Dokumente oder Informationen, die die Umstände der Angelegenheit klar darlegen;
 - e) das Datum der Anfertigung des Dokumentes und die Unterschrift des Verfassers.

Art. 11

1. Das Schiedspräsidium lässt der Gegenpartei möglichst rasch ein Exemplar der Klageschrift zukommen. Es gewährt ihr eine Anwarts-Frist.

Art. 12

1. Die Anwesenheit der Parteien ist obligatorisch. Wenn sie es für notwendig erachten, dürfen sie sich nach den Regeln von Art. 36 des Gesetzes vom 22. November 1972 über die Gewerbegerichtsbarkeit des Kantons Freiburg vertreten lassen.
2. Wenn die klagende Partei nicht erscheint, wird das Verfahren aus dem Streitsachenverzeichnis gestrichen. Erscheint die beklagte Partei nicht, gilt die Schlichtung als nicht zustande gekommen.

ANHANG 8

REGLEMENT DES SCHIEDSRATS

Art. 13 Der Schlichtungsversuch gilt in folgenden Fällen als beendet:

- a) Nach Niederschrift einer Einigung der Parteien. Diese Einigung ist für beide Parteien verbindlich. Sie ist vertraulich, es sei denn, ihre Ausführungen oder Anwendung erfordern den Beizug der ordentlichen Gerichtsbarkeit.
- b) Nach der Niederschrift eines Protokolls durch den Schiedsrat, in welchem das Scheitern des Schlichtungsversuches festgehalten wird. Dieses Protokoll enthält keine Begründung.
- c) Wenn eine Partei dem Schiedsrat zu irgendeinem Zeitpunkt des Schlichtungsversuches den Entscheid eröffnet, den Schlichtungsversuch abbrechen zu wollen.

Art. 14 Die Schlichtung hat einen vertraulichen Charakter. Jede Person, die daran teilnimmt, muss dies respektieren. Der Datenschutz muss gewährleistet sein.

Art. 15 Das Schlichtungsverfahren ist kostenlos. Jede Partei trägt ihre Parteikosten.

Organisation des Schiedsrates

Art. 16

1. Der Schiedsrat setzt sich aus einem Präsidenten oder einer Präsidentin, vier Personen als Mitglieder und vier Personen für die Stellvertretung zusammen.
2. Für den Fall, dass der Präsident oder die Präsidentin an der Ausübung der Funktion verhindert wäre, wird als Ersatz ein ausserordentliches Präsidium bestimmt.

Art. 17

1. Die Mitglieder des Schiedsrates werden für eine Periode von fünf Jahren oder bis zum Ende der laufenden Periode ernannt. Die Schiedsperiode beginnt mit Inkrafttreten der Änderung des vorliegenden Reglementes.
2. Die Mitglieder des Schiedsrates sind wiederwählbar.
3. Die Präsidentschaft wird von den Vertragsparteien des Gesamtarbeitsvertrages INFRI-VOPSI gemeinsam bestimmt.
4. Von den anderen Mitgliedern des Schiedsrates werden zwei und ihre Stellvertretung von der Arbeitgeberseite und die zwei anderen und ihre Stellvertretung von der Arbeitnehmerseite bestimmt.

Art. 18 Der Sitz des Rates ist am Wohnort der Präsidentschaft.

Art. 19 Der Schiedsrat fasst seine Beschlüsse nach dem relativen Mehr. Er kann einen oder mehrere Sachverständige beiziehen. Bei individuellen Streitigkeiten kann ein Vertreter der Vertragsparteien als Beistand auftreten.

Regelungen bezüglich Zeitablauf

Art. 20 Die Bestimmungen des Obligationenrechtes und der Zivilprozessordnung vom 28. April 1953 (Art. 30 bis 41 ZGB) und des Gesetzes bezüglich Zeit- und Fristablauf werden analog angewendet.

ANHANG 8

REGLEMENT DES SCHIEDSRATS

Einberufung

- Art. 21 Der Schiedsrat tagt so oft wie notwendig. Er wird durch die Präsidentschaft durch eigene Initiative oder auf Ersuchen einer der Parteien hin einberufen. Die Einberufung hat die Traktanden zu erwähnen und muss den Mitgliedern mindestens zehn Tage im Voraus zugestellt werden.
- Art. 22 Der Schiedsrat gibt seinen Entscheid innerhalb dreissig Tage nach Abschluss der Verhandlungen bekannt.

Ausstand

- Art. 23 1. Ist ein Mitglied des Schiedsrates in einer Streitigkeit beteiligt, so muss es in den Ausstand treten und sich durch einen Stellvertreter ersetzen lassen.
2. Die Artikel 53 und 54 des Gesetzes vom 22. November 1949 über die Gerichtsorganisation kommt analog zur Anwendung.

Verfahrenssprache

- Art. 24 1. Artikel 10 Absatz 1 der Zivilprozessordnung vom 28. April 1953 kommt analog zur Anwendung.
2. In den zweisprachigen Gerichtskreisen oder Bezirken wird das Verfahren in der Sprache der klagenden Partei geführt, vorbehaltlich einer gegenteiligen Abmachung der Parteien.

Honorare

- Art. 25 Die Honorare für Mitglieder des Schiedsrates und des Sekretärs oder der Sekretärin werden nach den Bestimmungen des Freiburger Staatsratsbeschlusses vom 28. November 1983 betreffend die Entschädigungen der Mitglieder der Kommissionen der Staatsverwaltung festgelegt.

ANHANG 9
BESONDERE BEDINGUNGEN FÜR
DIE BEHINDERTEN ANGESTELLTEN UND BEHINDERTEN PENSIONÄRE

A. BEHINDERTER ANGESTELLTER

1. Der IV-Rentner, der bezahlte Tätigkeiten in einer Institution ausübt, wird als behinderter Angestellter betrachtet. Für behinderte Personen, die in einer geschützten Werkstatt betreut werden, trifft dieser Begriff nicht zu.
2. Der behinderte Angestellte ist mit Ausnahme des Lohnes den Bestimmungen des GAV unterstellt.
3. Der Lohn des behinderten Angestellten wird von Fall zu Fall vom Arbeitgeber festgesetzt; dies in Übereinkunft mit dem Angestellten oder seinem gesetzlichen Vertreter, unter Berücksichtigung seiner Arbeitsleistung. Die Arbeitsleistung muss objektiv beurteilt werden, ohne einen allfälligen Rentenanspruch zu berücksichtigen.
Der Lohn des behinderten Angestellten wird gemäss Art. 5.4 GAV indexiert.
4. Der Arbeitgeber kann die in Art. 8 des GAV vorgesehenen Naturalleistungen sowie Unterhalts- und Betreuungskosten vom Barlohn abziehen.
5. Der Angestellte hat Anspruch auf eine Treueprämie im Verhältnis zum ausbezahlten Lohn.

B. BEHINDERTER PENSIONÄR

1. Der AHV- oder IV-Rentner, welcher in einer Institution eine Tätigkeit ausübt, dessen Leistung jedoch unterhalb der AHV-Naturallohnnormen liegt, wird als Pensionär betrachtet.
2. Der Pensionär ist den allgemeinen GAV-Bestimmungen nicht unterstellt.
3. Die Arbeitsdauer, die Ruhetage und die Ferien des Pensionärs müssen mindestens ebenso günstig sein, wie diejenigen, die für das Personal der allgemeinen Dienste im GAV vorgesehenen sind.
4. Die Institution hat den Pensionär gegen die Risiken beruflicher Unfälle und beruflicher Haftpflicht zu versichern.
5. Zusätzlich zum Naturallohn kann die Institution dem Pensionär nach Gutdünken eine der Arbeitsleistung entsprechende Entlohnung gewähren.

ANHANG 10
ANSTELLUNGS- UND LOHNBEDINGUNGEN FÜR
DAS MINDERJÄHRIGE PERSONAL

1. Die Anstellung des minderjährigen Personals hat mit dem Einverständnis der Eltern oder des gesetzlichen Vertreters zu erfolgen, welche den Anstellungsvertrag unterschreiben müssen.
2. Die Eltern oder der gesetzliche Vertreter sind über schwerwiegende, nach der Anstellung auftretende Probleme zu benachrichtigen, insbesondere wenn eine Entlassung die Folge wäre.
3. Der Minimallohn der minderjährigen Angestellten entspricht dem «einheitlichen Stundenansatz für kurze Arbeitseinsätze», gemäss der « Richtlinie zur Festsetzung des Stundenlohntarifs für Aushilfsarbeiten.»

Der 13. Monatslohn wird zusätzlich angerechnet.
- 4 Für alles im vorliegenden Anhang nicht Vorgesehene werden die Parteien auf den GAV verwiesen.

1. Definitionen:

- a. Hospitations-, Schnupper- oder Informationspraktikum: dauert eine Woche und maximal 4 Wochen. Findet im Allgemeinen während der Ausbildung in der Sekundarstufe I oder II statt. Kann von den Berufsberatungsstellen organisiert werden. Das Risiko für Nichtberufsunfälle wird von der Praktikantin bzw. dem Praktikanten getragen. Die Praktikantin bzw. der Praktikant darf nicht gebeten werden, einen ordentlichen Stelleninhaber zu vertreten.
- b. Praktikum vor der Aufnahme in eine Schule (Fachschule, Fachhochschule, Universität): Dauer und Modalitäten werden von der Schule/Universität festgelegt.
- c. Praktika während der Ausbildung (ES-HES-Universität): Dauer und Modalitäten werden von der Schule/Universität festgelegt.
- d. Sonstige Praktika: Von anderen Hochschulen vorgesehene Praktika sind vorbehalten. Die Entschädigung ist nicht garantiert.

2. Für alle Praktika geltende Grundsätze:

- a. Dauer von mehr als einem Monat: Abschluss eines Vertrages obligatorisch.
- b. Im Vertrag müssen die Organisation und der Ablauf des Praktikums präzisiert werden.
- c. Das Praktikum muss von einem Verantwortlichen mit einem anerkannten Titel betreut werden, entsprechend der gemeinsam mit dem oder der Praktikanten(in) und eventuell der Schule beschlossenen Ziele.
- d. Erstellung eines Praktikumsberichts erforderlich. Dieser wird an die Dauer des Praktikums und die Modalitäten der Schule angepasst.
- e. Die Institution erstellt ein Praktikumszeugnis.
- f. Die Praktikantinnen bzw. Praktikanten dürfen nicht zum Personal der Institution gezählt werden.
- g. Der Unfallschutz wird von der Institution übernommen.
- h. Die Praktikantinnen bzw. Praktikanten dürfen nicht um einen Posten oder eine Lehrstelle konkurrieren.
- i. Ohne gegenteilige Bestimmung im Praktikumsvertrag unterliegt der Praktikant bzw. die Praktikantin den Bestimmungen des GAV im Hinblick auf die Arbeitsbedingungen, die Versicherungen und die Rechte und Pflichten der Arbeitnehmer und Arbeitgeber.

3. Entschädigung

Die Praktika werden grundsätzlich entschädigt, mit Ausnahme des Hospitations-/Schnupperpraktikums (1a), für das ein Naturallohn (Mahlzeit) angeboten werden kann.

Vergütungsskala:

- Praktikum vor der Universität (Heil- und Sonderpädagogik) oder an der HETS: Fr. 1'200.- (x12)
- Erstes Praktikum während der Ausbildung an der HETS: Fr. 1'300 (x12)
- 2. Praktikum oder letztes Praktikum während der Ausbildung an der HETS oder letztes Praktikum an der Universität: Fr. 1'600.- (x12)

Für die Praktika während der Ausbildung kann der Praktikant bzw. die Praktikantin gebeten werden, einen Mitarbeiter vorübergehend zu vertreten. Sollte diese Vertretung länger als 3 Tage dauern, wird sie auf der Grundlage der Klassifikation der Funktionen entlohnt.

ANHANG 12

VORLEHRE

Die Vorlehre, die von der Institution, dem Jugendlichen und dem BBA unterzeichnet wird, bietet die Möglichkeit, eine Berufsausbildung in einem langsameren Tempo als in einer Lehre kennenzulernen und Lücken in bestimmten Schulfächern zu schliessen.

Zielsetzung

Den Einstieg in eine 2-, 3- oder 4-jährige berufliche Grundbildung vorbereiten
Fehlende Schulkenntnisse aufarbeiten (Deutsch, Mathematik / Niveau 11H - 9. Schuljahr)
Sich der eigenen Stärken bewusst werden (Bilanz der Fähigkeiten - Standortbestimmung)
Schulische Fähigkeiten wecken (lernen zu lernen)
Sich mit den Anforderungen des Berufsbereiches vertraut machen

Zielpublikum

Jugendliche, die bereits einen Beruf gewählt und in einem Betrieb einen Vorlehrvertrag haben, jedoch im Prinzip noch schulische Lücken aufweisen

Inhalt des Angebots

1 Kurstag pro Woche in Deutsch und Mathematik; dies in Kleinklassen mit 6 bis 8 (max. 10) lernende Personen
1 Semesterrapport (Ende Januar) und 1 Jahresrapport (Ende Juni)
4 bis 4.5 Tage pro Woche im Durchschnitt praktische Ausbildung im Ausbildungsbetrieb

Dauer

Im Prinzip 1 Jahr; die Verträge enden zwingend am 30. Juni
Mindestens 6 Monate (1 Semester); die Verträge müssen spätestens am 31. Januar genehmigt werden

Lohn

Mindestens 80% des Lohns eines Lernenden im 1. Ausbildungsjahr im betreffenden Beruf

Zulassungsbedingungen

Obligatorische Schulzeit beendet haben und/oder älter als 15 Jahre alt sein
Lückenhafte Schulkenntnisse in Deutsch und/oder Mathematik aufweisen, jedoch fähig sein, sich verständlich in Deutsch auszudrücken und Anweisungen zu verstehen
Verbesserung der Deutsch- und Mathematikkenntnisse zum Ziel haben, um im folgenden Jahr eine berufliche Grundbildung in Angriff zu nehmen
Ein Vorlehrvertrag mit einem Ausbildungsbetrieb, der im Besitz einer vom Amt für Berufsbildung erteilten Ausbildungsbewilligung ist, abschliessen
Sicher sein, dass die eigenen Fähigkeiten mit dem gewählten Beruf übereinstimmen
Regelmässige Anwesenheit in den Kursen, Wille und Motivation zeigen die eigenen schulischen Fähigkeiten und Kenntnisse zu verbessern

Quelle: Amt für Berufsbildung

ANHANG 13

ADRESSEN

INFRI

Freiburger Verband der spezialisierten Institutionen

Generalsekretariat INFRI

Chemin de Beaulieu 2

1752 Villars-sur-Glâne

Tel.: 026 424 76 24

Email: info@infri.ch

VOPSI

Verband der Organisationen des Personals des Sozialen Institutionen

Sekretariat FEDE-VOPSI

Bd de Pérolles 8, Postfach 533

1701 Freiburg

Tel.: 026 309 26 41

Fax: 026 309 26 42

Email: info@fopis.ch

SCHIEDSRAT

Präsident:

Yann Hofmann

p.a. Tribunal cantonal

Rue des Augustins 3

Case postale 1654

1700 Fribourg

Email: yann.hofmann@fr.ch

INHALTSVERZEICHNIS / GAV/INFRI-VOPSI

EINLEITUNG		
Art. 1	Vertragsparteien	3
KAPITEL I: VERTRAGSZWECK UND GELTUNGSBEREICH		
Art. 2	Vertragszweck und Geltungsbereich	3
KAPITEL II: DIENSTVERHÄLTNIS		
Art. 3	Anstellung	3
Art. 4	Kündigung	4
KAPITEL III: GEHÄLTER UND ZULAGEN		
Art. 5	Einreihung	5
5.1	Bestandteile des Gehalts	
5.2	Einreihung der Funktionen	
5.3	Gehaltsskala	
5.4	Anpassung der Gehaltsskala	
5.5	Dreizehnter Monatsgehalt	
5.6	Festsetzung des Funktionsgehalts	
5.7	Anfangsgehalt	
5.8	Berechnung der Berufsjahre bei der Anstellung	
5.9	Unter-Klasse	
5.10	Arbeitsmarktzulage	
5.11	Jährliche Gehaltserhöhung	
5.12	Betrag und Zeitpunkt	
5.13	Gewährung einer ausserordentlichen Gehaltserhöhung	
5.14	Verweigerung der Gehaltserhöhung oder Aufschub innerhalb des Jahres	
5.15	Verweigerung oder Aufschub der Gehaltserhöhung	
5.16	Nichtgewährung aus anderen Gründen	
5.17	Entstehen und Erlöschen des Gehaltsanspruchs	
5.18	Prämien zur Belohnung von aussergewöhnlichen Leistungen	
Art. 6	Beförderung mit oder ohne Funktionswechsel	9
6.1	Beförderung ohne Funktionswechsel	
6.2	Beförderung mit Funktionswechsel	
6.3	Stellenwechsel	
Art. 7	Dienstjahre	9
Art. 8	Naturalleistungen	9
Art. 9	Spesenentschädigung/auswärtige Arbeit	10
9.1	Spesenentschädigung	
9.2	Entschädigung für Dienstreisen / Entschädigungsanspruch	
9.3	Vergütete Kosten	
9.4	Abrechnung und Auszahlung	
9.5	Vergütung der Fahrkosten / Grundsatz	
9.6	Benützung eines Privatfahrzeuges	
9.7	Vergütung bei Gebrauch des Privatfahrzeuges	
9.8	Entschädigung im Schadensfall des Fahrzeuges	
Art. 10	Militär- oder Zivildienst	11
Art. 11	Sozial-Zulagen	12
11.1	Familien-Zulage	
11.2	Arbeitgeberzulage für Kinder	
11.3	Betrag der Arbeitgeberzulage	
11.4	Entstehung und Erlöschen des Anspruchs	
11.5	Aufteilung der Zulage	
11.6	Einmalige Zulage bei Invalidität oder im Todesfall	

Art. 12	Treueprämie / Dienstaltersgeschenk	13
12.1	Gratifikation für Dienstjahre/Dienstaltersgeschenk	
12.2	Belohnung für Erfindungen und Vorschläge	
Art. 13	Teilzeitarbeit	14
KAPITEL IV: ARBEITSBEDINGUNGEN		
Art. 14	Arbeitsdauer und Arbeitszeit	14
Art. 15	Ferien	14
Art. 16	Überstunden und besondere Dienstzeiten	14
16.1	Überstunden	
16.2	Begriff und Grenzen der Überstunden	
16.3	Vergütung der Überstunden	
16.4	Ausgleich und Vergütung der Überstunden	
Art. 17	Vorgeschriebene Arbeitszeit	15
Art. 18	Nacharbeit und Präsenz- (= Wach-) und Pikettdienst	16
18.1	Nachtdienst	
18.2	Entschädigung für Nachtdienst, Sonntagsdienst oder Dienst an dienstfreien Tagen	
18.3	Pikettdienst	
18.4	Präsenz(=Wach)dienst	
18.5	Einsatz	
Art. 19	Dienstfreie Tage	17
19.1	Dienstfreie Tage	
19.2	Arbeit während der dienstfreien Tage	
Art. 20	Urlaub	18
20.1	Urlaub aus anderen Gründen	
20.2	Bezahlter Kurzurlaub	
20.3	Bezahlter Urlaub	
20.4	Öffentliches Amt	
20.5	Bezahlter Langzeiturlaub	
20.6	Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlichen schwer beeinträchtigten Kindes	
20.7	Unbezahlter Urlaub	
Art. 21	Krankheit und Unfall	20
Art. 22	Schwangerschaft	20
22.1	Auf bloße Mitteilung hin der Arbeit fernbleiben	
22.2	Fernbleiben aus Gründen der Schwangerschaft	
22.3	Anwendung der Bundesbestimmungen	
22.4	Mutterschaft	
22.5	Mutterschaftsurlaub für Personal mit unbefristeter Anstellung	
22.6	Personal mit befristeter Anstellung	
22.7	Beendigung des Dienstverhältnisses am Ende des Mutterschaftsurlaubs	
22.8	Bei Mutterschaftsurlaub	
22.9	Nicht bezahlter Urlaub	
22.10	Pensionskassenbeiträge	
22.11	Stillen	
22.12	Adoption	
22.13	Vaterschaftsurlaub	
Art. 23	Verschiedene Entschädigungen	22
23.1	Umzugsentschädigung	
23.2	Schaden an den persönlichen Gegenständen der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters	
23.3	Vertretungsentschädigung	
23.4	Anpassung der Entschädigungen	

KAPITEL V: VERSICHERUNGEN

Art. 24	Krankenversicherung	22
Art. 25	Unfallversicherung	22
Art. 26	Lohnausfallversicherung	22
Art. 27	Haftpflchtversicherung	23
27.1	Schutz gegen ungerechtfertigte Drohungen und Angriffe sowie Rechtsschutz	
27.2	Verfahren bei Persnlichkeitsverletzung	
Art. 28	Berufliche Vorsorge	23

KAPITEL VI: PFLICHTEN UND RECHTE DER ANGESTELLTEN UND DER ARBEITGEBER

Art. 29	Arbeitsausbung	24
Art. 30	Berufsgeheimnis	24
Art. 31	Persnliche Vorteile	24
Art. 32	Persnliche Einstellung	25
Art. 33	Versamlungs- und Gewerkschaftsrechte	25

KAPITEL VII: AUSBILDUNG DER ANGESTELLTEN

Art. 34	Persnliche Weiterbildung	25
Art. 35	Berufliche Fortbildung	27
Art. 36	Berufliche Umschulung	27
Art. 37	Berufsbegleitende Ausbildung	27

KAPITEL VIII: ANWENDUNG DES VERTRAGES

Art. 38	Vorgehen bei Rechtsstreitigkeiten, Schiedsrat	28
Art. 39	Verwaltungskosten des GAV	28
39.1	Grundlegendes	
39.2	Festlegen der Kosten	
39.3	Beitragserhebung der Arbeitgeber und -nehmer	
39.4	Beitragshhe	
39.5	Einkassierung	
39.6	Verwaltung der Beitrge	
39.7	Beitrag der Arbeitgeber und -nehmer, die dem GAV nicht unterstellt sind	
Art. 40	Anpassung der Arbeitsvertrge	29
Art. 41	Interne Vorschriften der Institutionen	29
Art. 42	Nicht vorgesehene oder vorbehaltene Bestimmungen	29
Art. 43	Gltigkeit - Beitritt - Dauer - Kndigung	29
Art. 44	Anpassung an die Reglementation des Dienstverhltnisses des Staatspersonals	30

ANHNGE:

Anhang 1:	Mitglieder-Verzeichnis von INFRI und der VOPSI	31
------------------	---	-----------

Anhang 2:	EINREIHUNG DER FUNKTIONEN	35
------------------	----------------------------------	-----------

Stundenlohnrechnung	35
Anhang 2a:	
1. Allgemeinen Dienste	36
2. Verwaltung	
Anhang 2b:	Erziehung (Sozialpdagogik)
Anhang 2c:	Sonderschulunterricht
Anhang 2d:	Sozialpdagoge/in im Werkstattbereich (MSP)
Anhang 2e:	
1. Medizinische Abteilung	40
2. Psycho-pdagogische Abteilung	
Anhang 2f:	Sozialarbeit
	41

Anhang 3:	Gehaltszulagen	42
	1. Sozialzulagen	
	A) Kantonale Familienzulage	
	B) Arbeitgeberzulage	
	2. Berechnung des 13. Monatslohnes	
	3. Treueprämie	
Anhang 4:	Natural-Lohn	44
Anhang 5:	Entschädigungen	45
	1. Entschädigungen für Transport-, Verpflegungs- und Unterkunftskosten	45
	2. Personal im Aussendienst	
	3. Anrechnung der Fahrzeit	46
	4. Vergütung für Verpflegung und Unterkunft	
	5. Entschädigungsbeträge	47
Anhang 6:	Arbeitsdauer – Ruhetage – Ferien	48
	1. Arbeitsdauer	48
	2. Allgemeines Ferienanrecht für Vollzeitangestellte (42 Std./Woche)	
	3. Ferienanrecht und Organisation in den Sonderschulen (1900 Stunden / Jahr)	49
	a) Sonderschulunterricht	
	b) Medizinische und psychopädagogische Abteilung	50
	4. Personal im Stundenlohn	52
	5. Zeitpunkt der Ferien	
	6. Änderung der Feriendauer	53
Anhang 7:	<i>aufgehoben</i>	54
Anhang 8:	Reglement des Schiedsrat	55
Anhang 9:	Besondere Bedingungen für die behinderten Angestellten und behinderten Pensionäre	59
Anhang 10:	Anstellungs- und Lohnbedingungen für das minderjährige Personal	60
Anhang 11:	Praktika	61
Anhang 12:	Vorlehre	62
Anhang 13:	Adressen	63

