

FLASH-INFO



Freiburgische Vereinigung der spezialisierten Institutionen

Generalversammlung: 10. Juni 2015

Die Generalversammlung der INFRI findet am Mittwoch, den 10. Juni 2015 um 17.30 Uhr bei der Sensler Stiftung für Behinderte in Tavel statt.

Reservieren Sie sich diesen Termin schon jetzt!

GAV-Verhandlungen

Die GAV-Verhandlungen sind nun abgeschlossen. Die Vorstände von INFRI und VOPSI müssen das Verhandlungsergebnis noch genehmigen. Hier die Neuerungen für 2016:

- Aufhebung des Schuljahresendes für Lehrpersonal
- Änderung der Kündigungsfrist für Therapeuten (31. Juli)
- Kündigung nach der Sperrfrist: Im GAV werden die Fristen nach OR übernommen und es wird darauf hingewiesen, dass keine Mahnung nötig ist
- Entlassung aus Restrukturierungsgründen: 6 Monate auf Ende Monat
- Lohn bei Krankheit: Es wird mindestens die Ausrichtung des Nettolohns garantiert

Im Übrigen klären die Parteien die Möglichkeit ab, dass der Schiedsrat von den Parteien Schiedsmandate erhält.

Für 2017 wird die Praktikumsregelung geprüft, um alle bestehenden Praktika abdecken zu können.

Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall

Das Thema der Lohnfortzahlung bei Krankheit oder Unfall bereitet der GAV-Kommission schon seit Jahren Sorgen. In der Praxis wird die Lohnfortzahlung nämlich je nach Institution oder Unternehmen sehr unterschiedlich gehandhabt. Die angewandten Systeme sind zwar oft im Interesse des Personals, aber gewisse Praktiken sollten vermieden werden.

Gesetzliche Grundlagen

Im Obligationenrecht (OR) sind die gesetzlichen Mindestanforderungen an die Lohnfortzahlung bei krankheits-/unfallbedingter Abwesenheit vorgegeben. So ist nach Art. 324a für eine beschränkte Zeit der darauf entfallende Lohn zu entrichten. Wie lange, hängt von der Dauer des Arbeitsverhältnisses ab (gestützt auf die sogenannte Berner Skala). Schliesst der Arbeitgeber hingegen eine Lohnausfallversicherung über 720 Tage ab, kann die Lohnfortzahlung auf 80 % des Lohnes beschränkt werden (Art. 324b).

Unser GAV INFRI-VOPSI kennt eine weitergehende Lohnfortzahlungspflicht, denn er schreibt eine Lohnausfallversicherung (mit 60 Tagen Wartefrist) vor und garantiert während 720 Tagen den vollen Lohn. Ab 2016 ist mindestens die Ausrichtung des Nettolohns garantiert. Eine Präzisierung zu den Sozialversicherungen: Auf den Kranken-/Unfalltaggeldern sind keine AHV/IV/EO/ALV-Beiträge und Taggeldversicherungsprämien zu entrichten und oft werden die Pensionskassenbeiträge nach einer gewissen Frist ebenfalls sistiert. Der bei Militärdienst und Mutterschaft ausgerichtete Erwerbsersatz ist hingegen beitragspflichtig.

Bestehende Systeme

Alle Institutionen des Kantons wenden je nach Grösse, Lohnsystem und Versicherungsvertrag unterschiedliche Systeme an (von 80 bis 100 % und mit unterschiedlichen Wartefristen). Die einen überweisen die Tagelder direkt an die/den abwesende/n Arbeitnehmende/n; andere

Fragen

Ausbildungsvereinbarung

In den kantonalen Richtlinien zur Rechnungslegung wird dieses Jahr darauf hingewiesen, dass zwingend alle Ausbildungsvereinbarungen an die Ämter des Staates weiterzuleiten sind (SVA, Sesam). Diese Pflicht ist neu und darf von den Institutionen nicht vergessen werden.

Gemäss Art. 36 GAV muss eine Ausbildungsvereinbarung abgeschlossen werden, wenn die Übernahme einer Ausbildung durch die Institution Fr. 3000.- übersteigt oder wenn es sich um eine berufsbegleitende Ausbildung handelt. Die Vereinbarung wird von beiden Parteien unterzeichnet und verpflichtet beim Verlassen der Institution nach 2 bis 5 Jahren zu einer Rückzahlung, die vom finanzierten Betrag abhängt.

Ein Vereinbarungsentwurf wird von INFRI demnächst den Direktionen vorgelegt.

Fachmann/Fachfrau Hauswirtschaft

Die Fachmänner/Fachfrauen Hauswirtschaft sind dieses Jahr neu in die Klasse 8 eingereiht. Wir machen die Institutionen darauf aufmerksam, dass gemäss der entsprechenden Funktionsbeschreibung sehr unterschiedliche und komplexe Aufgaben zu verrichten sind. Die Funktion ist daher Personen zuzuteilen, deren Arbeit zu einem grossen Teil dieser Beschreibung entspricht, und nicht etwa Mitarbeitenden, die zum Beispiel nur Reinigungsarbeiten verrichten.

Zivildienst

Die Bestimmungen des OR und GAV (Art. 10) über den Militärdienst gelten auch für den Zivildienst.

Dabei geht es um den Urlaub, die Entlohnung, die Reduktion des Ferienanspruchs usw.

wiederum richten den Lohn zusammen mit den unbezahlten Beiträgen aus, weshalb es vorkommt, dass man bei Abwesenheit mehr verdient, als wenn gearbeitet wird ...

Gewisse Systeme zahlen den gewohnten Lohn und auch die Beiträge an die Sozialversicherungen fort, was zwar gegen die Vorschriften verstösst, von den Ausgleichskassen jedoch toleriert wird.

Gestützt auf diese Überlegungen erlässt die GAV-Kommission folgende Empfehlungen: Man sollte Taggeldversicherungsverträge mit einer Deckung von 100 % vermeiden und sich auf Verträge über 80 oder 90 % beschränken. Es wird auch empfohlen, die Bezahlung der AHV/IV/EO-Beiträge zu stoppen.

Unter den verschiedenen Modalitäten der Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall gibt es eine originelle Lösung: das System der «Nettolohngarantie».

System der «Nettolohngarantie»

Nach diesem Modell wird während der Abwesenheit der Nettolohn gleich wie bei Erbringung der Arbeitsleistung ausgerichtet. Dieser Nettolohn ist je nach Institution unterschiedlich, denn er hängt von der Höhe der Prämien für die Erwerbsausfallversicherung und die berufliche Vorsorge ab.

Bei einem Taggeldversicherungsvertrag mit einer Deckung von 80 % ergänzt die Institution den Betrag bis zur Höhe des Nettolohns (ca. 5 %). Ist die Institution für 90 % versichert, bezahlt die Versicherung einen Überschuss (ca. 5 %). In Absprache mit dem Personal oder seiner Vertretung kann dieser Betrag im Interesse der/des Mitarbeitenden verwendet werden, zum Beispiel, um die Erwerbsausfallprämien zu senken.

Sind Sie an einem solchen System interessiert, steht das Generalsekretariat für weitere Informationen gern zur Verfügung.

Sperrfristen

Parallel zur Lohnfortzahlung stellt sich auch die Frage, ob ein Arbeitsverhältnis während einer krankheits-/unfallbedingten Abwesenheit gekündigt werden kann. Nach unserem GAV wird das OR mit Verbesserungen angewendet: Bei Krankheit besteht eine Sperrfrist im Verhältnis zur Dauer des Arbeitsverhältnisses (OR: 1 Monat ab dem 1. Dienstjahr, 3 Monate vom 2. bis 5. Dienstjahr und 6 Monate ab dem 6. Dienstjahr; GAV: 12 Monate ab dem 10. Dienstjahr).

Ab 2016 wird im GAV präzisiert, dass die Vertragskündigung nach dieser Sperrfrist nicht dem ordentlichen Mahnverfahren unterliegt. Die/der abwesende Arbeitnehmende ist jedoch auf diese Möglichkeit hinzuweisen.