

# FLASH-INFO



## Freiburger Verband der spezialisierten Institutionen

### Wie wird der GAV INFRI-VOPSI revidiert?

Der GAV INFRI-VOPSI stammt aus dem Jahr 1986. Damals wurde er vom Staatsrat gefordert, um die Arbeitsbedingungen in den Institutionen zu harmonisieren und ungesunde Konkurrenz zu vermeiden.

In der Folgezeit erlebte sie ihre eigene Geschichte, die aus kleinen und großen Revisionen bestand, je nachdem, wie sich die Gesetze, Verordnungen und Praktiken im Bereich des Arbeitsrechts entwickelten.

Die grösste Revision fand 2006 statt, als das kantonale Subventionsgesetz geändert wurde. Ab diesem Zeitpunkt durften die Arbeitsbedingungen in den Institutionen nicht mehr grosszügiger sein als die des Staatspersonals.

Der Prozess der Änderung dieses GAV kann unterschiedlich verlaufen:

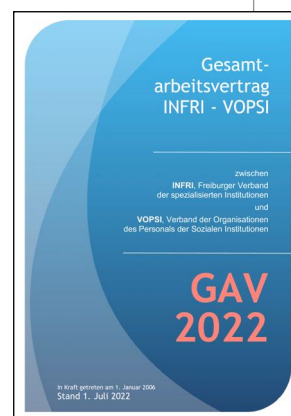
- Die Sozialpartner INFRI und VOPSI machen regelmässig Änderungsvorschläge, dann finden Verhandlungen statt, die zu Kompromisslösungen führen;
- ein anderer Weg wird beschritten, wenn Gesetzesänderungen beschlossen werden, die auch in unserem Sektor erforderlich sind (OR, ArG, StPG usw.);
- Änderungsvorschläge können auch von der Schiedskommission oder vom Staat kommen, und sie werden von den Sozialpartnern behandelt.

Alle Verhandlungsergebnisse oder Revisionsvorschläge werden schliesslich dem Kanton vorgelegt, der die Konformität mit dem Subventionsgesetz gewährleisten muss.

## Änderungen des GAV vom Juli 2022

**Seit Anfang 2022 wurden von INFRI und dem VOPSI Verhandlungen geführt, die verschiedene Forderungen auf beiden Seiten beinhalteten. Die Zusatzvereinbarung, auf die sich die Parteien geeinigt haben, wurde von den Vorständen der beiden Verbände bestätigt und von den zuständigen staatlichen Stellen (SoA und SVA) abgesegnet.**

Hier sind die Texte, die ab dem 1. Juli 2022 geändert werden. Die aktualisierte Fassung des GAV ist als pdf-Datei auf der Website der Verbände verfügbar und kann auch in Papierform bestellt werden.



### Art. 4.9 (neu): Vertragsende im AHV-Alter

« *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. »*

Mit dieser Bestimmung wird die Beendigung des Vertrags aufgrund des Erreichens des AHV-Alters geklärt. Zuvor war die Beendigung des Vertrags nämlich unklar und konnte zu Missverständnissen führen.

### Art. 5.18 (neu): 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. »*

Die Gewährung einer COVID-Prämie für das Personal wurde abgelehnt, weil eine gesetzliche Grundlage fehlte. Dieser Zusatz ermöglicht es dem Staatsrat, dem Personal der Institutionen ähnliche Prämien wie dem Staatspersonal zu gewähren, sofern er dies beschließt.

### Art. 20.2a: Bezahlter Kurzurlaub

*Pt. 3: Streichung von Pt. 3.*

*Pt. 8: Hinzufügen « bis 5 Tage pro Kalenderjahr ».*

*Pt. 9: Hinzufügen « ... bis 10 Tage pro Kalenderjahr ».*

Die Anpassung des Kurzurlaubs ist auf den Vaterschaftsurlaub und die Berechnung der Tage pro Kalender zurückzuführen.

### Art. 20.6a: Urlaub für die Betreuung eines gesundheitlich schwer beeinträchtigten Kindes

*Berichtigung eines Fehlers: "... nach den Artikeln 16i-16m", durch "16n-16o EOG3..."*

## AUSBLICK FÜR 2023

### Allgemeine Anpassung der Klassifikationen

2019 forderte der Staat die Sozialpartner auf, die Klassifikationen im GAV mit den Klassifikationen des Staatspersonals in Einklang zu bringen, insbesondere die Darstellung der nicht zusammenhängenden Klassifikationen, die zu unterschiedlichen Auslegungen führte.

Bis Ende 2021 haben INFRI und der VOPSI mehrere Phasen von Gesprächen und Verhandlungen abgeschlossen, die zu einem Nachtrag führten, das eine neue Darstellung der Klassifikationen annahm und etwa 20 Änderungen der Klassifikationen vorschlug. Diese betreffen entweder neue Funktionen, die es beim Staat gibt, Anpassungen an die aktuelle Realität oder die Streichung veralteter Klassifikationen.

Dieser Entwurf wurde den Dienststellen des Staates zur Bestätigung vorgelegt. Es handelt sich um ein umfangreiches Projekt, das eine eingehende Prüfung erfordert, und die SVA konnte es noch nicht validieren. Die Inkraftsetzung dürfte daher erst im Jahr 2023 erfolgen.

### Status des Lehrpersonals

Ebenso werden zwischen INFRI, der VOPSI und SoA Überlegungen zur Vereinheitlichung der Bedingungen für Lehrkräfte zwischen der öffentlichen Schule und den Sondereinrichtungen angestellt.

Dieses Projekt beinhaltet die Übernahme von Bestimmungen aus dem LPR (Reglement über das Lehrpersonal) und soll 2023 in Kraft treten.

### Arbeitsgesetz

Ein weiteres Thema liegt derzeit auf dem Verhandlungstisch: die Klärung der Anwendung der Normen des ArG (Arbeitsgesetz) in den Institutionen.

Dies betrifft die gesamte Frage, welche Ausnahmen für Erzieher/innen möglich sind (Arbeitszeit, Nachtarbeit usw.) und wie diese unter Berücksichtigung der Gesundheit des Personals beibehalten werden können.

Es handelt sich um eine Korrektur bezüglich des Verweises auf übergeordnete Rechtsvorschriften, da sich die Nummerierung der Artikel geändert hat.

#### Art. 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. »

Die Erhöhung des Vaterschaftsurlaubs um fünf Tage folgt der Anpassung des StPG, die 2022 in Kraft tritt.

#### Art. 26.1: Lohnfortzahlung bei Krankheit/Unfall

« Alle Angestellte 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. »

Es soll klargestellt werden, dass der Arbeitgeber den Lohn nur dann schuldet, wenn der Krankenversicherer die Zahlung des Krankengeldes nicht bestreitet. Der Arbeitgeber kommt nämlich seinen gesetzlichen Verpflichtungen nach, indem er den Lohn seiner Angestellten versichert, und darf daher bei Anfechtungen nicht mehr an die Stelle der Versicherung treten.

#### Art. 26.2: Prämien Krankentaggeldversicherung

« Für die krankheitsbedingten Risiken bezahlt der Angestellte 50% der Versicherungsprämie auf der Tarifbasis einer Deckung ab dem 61.-Tag. »

Der gesetzliche Grundsatz der paritätischen Aufteilung der Prämien für die Taggeldversicherung wird unabhängig von der von der Einrichtung angewandten Wartezeit wiederhergestellt.

#### Anhang 6, Pt 1: Wochenende

« 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. »*

Eine Bestimmung, die klarstellt, dass Wochenendarbeit Teil des Pflichtenhefts des Arbeitnehmers/der Arbeitnehmerin sein kann, dass aber bestimmte Sonntage eingehalten werden müssen.

#### Anhang 6, Pt 6.4a : Kürzung der Ferien pro Kalenderjahr

« 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... »

Es handelt sich um eine Klarstellung, wie die Urlaubskürzung bei Abwesenheit pro Kalenderjahr berechnet wird. Ohne Klarstellung würde nämlich das Dienstjahr zugrunde gelegt werden, was viele Nachteile hat.

#### Anhang 6, Pt 6.4a lit.f (neu): Kürzung des Urlaubs bei unbezahltm Urlaub

« **f) Wenn die Abwesenheit der Arbeitnehmerin oder des Arbeitnehmers auf unbezahltm Urlaub zurückzuführen ist, erfolgt eine Kürzung der Ferien ab dem ersten Tag.** »

Es geht darum, die Berechnungsmethode ohne Wartezeit für die Kürzung des Urlaubs bei unbezahltm Urlaub zu präzisieren. Dies erscheint selbstverständlich, hilft aber auf diese Weise, Missverständnisse zu vermeiden.