

# FLASH-INFO



Freiburger Verband der spezialisierten Institutionen

## Rechtsschutz Versicherung

Werden Sie wegen eines vorsätzlichen Vergehens angezeigt, beispielsweise wegen Misshandlung, wegen psychischer oder sexueller Belästigung sowie Mobbing.

Nur der Kollektiv-Rechtsschutzvertrag für die Mitglieder der INFRI, welcher durch den Versicherungsmakler Qualibroker betreut wird, erfüllt die Anforderungen von Artikel 27 Ihres GAV und gewährt Ihnen ab Beginn des Verfahrens Versicherungsschutz.

Kein anderer Rechtsschutzvertrag auf dem Schweizer Markt bietet Ihnen diese Leistung.

**qualibroker**

Für weitere Informationen stehen Ihnen die Herren Claude-Alain Baechler und Charly Roulin von Qualibroker gerne zur Verfügung.

Ch. de la Redoute 9  
1752 Villars-sur-Glâne

tél. 058 854 00 00

claude-alain.baechler@qualibroker.com

charly.roulin@qualibroker.com

## Frühpensionierung und Vorbereitung auf die Pensionierung in den Institutionen

**Die GAV-Kommission hat beschlossen, den Institutionen eine Informationsbroschüre zum AHV-Vorschuss zur Verfügung zu stellen, um das Personal, das sich dem Rentenalter nähert, einfach und direkt zu informieren.**

Dem Personal, das sich dem Rentenalter nähert, stehen kaum Ressourcen zur Verfügung, um sich über die existierenden Möglichkeiten im Bereich des Frühpensionierung zu informieren. Daher stellt INFRI den Institutionen auf Wunsch (und einfache Anfrage) eine Informationsbroschüre zur Verfügung.

Auch das Thema der Vorbereitung auf die Pensionierung kann für das betroffene Personal mit komplexen Fragen verbunden sein. Daher wenden sich manche Institutionen regelmässig an Pro Senectute (oder andere Stellen wie die überbetriebliche Sozialberatung), um ihren Mitarbeitern Informationen zur Verfügung zu stellen.

Pro Senectute organisiert regelmässig Seminare zur Vorbereitung auf die Pensionierung, ausserdem besteht die Möglichkeit, Informationssitzungen in den Unternehmen zu organisieren, falls eine grosse Gruppe betroffen ist.

[www.fr.prosenectute.ch](http://www.fr.prosenectute.ch)

## Berufsbildung

Der Nationalrat hat am 07.03.2019 mit 92 zu 91 Stimmen entschieden, dass der Bundesrat die rechtliche Möglichkeit erhalten soll, die Dauer der Berufsbildung für Jugendliche mit Behinderungen zu kürzen. Das Geschäft geht nun in den Ständerat. INSOS setzt nun alles daran, dass der Ständerat diesen Entscheid in seiner IVG-Debatte korrigiert und sich für eine zweijährige Berufsbildung ausspricht. Denn: Ein Jahr Ausbildung ist für Jugendliche mit Behinderung zu kurz. Nur mit einer zweijährigen Ausbildung haben sie die Chance, später in eine Attest-Ausbildung zu wechseln und in der Arbeitswelt Fuss zu fassen.



# Berechnung der Berufsjahre bei der Anstellung: Auslegung des GAV

Der Schiedsrat für den GAV INFRI-VOPSI lieferte vor Kurzem eine Auswertung des GAV zum Thema der Berechnung der Berufsjahre bei der Anstellung. Hier eine Zusammenfassung, die gewisse Vorgehensweisen klärt.

«Die Kompetenz, das Funktionsgehalt der Mitarbeiterin oder des Mitarbeiters festzusetzen, liegt bei der Direktion der betroffenen Institution (Art. 5.6 GAV INFRI/VOPSI). Art. 5.8 GAV INFRI/VOPSI mit dem Titel «Berechnung der Berufsjahre bei der Anstellung» legt die anzuwendenden Regeln fest: im Beruf geleistete Arbeitsjahre, sonstige berufliche Kompetenzen und Kindererziehung. Die Kommission legt diesen Artikel wie folgt aus:

**Die Gehaltsstufen werden gemäss der beruflichen und persönlichen Erfahrung der Bewerberin oder des Bewerbers zugewiesen**, die bei früheren Tätigkeiten gesammelt wurde. Berücksichtigt werden die Berufsjahre, die in dem Beruf oder der Funktion, in der die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter angestellt wird, geleistet wurden (Art. 5.8 Bst. a GAV INFRI/VOPSI). Wenn sich die Bewerberin oder der Bewerber **zwischen 2 Stufen** befindet, wird die Grenze in der Regel auf 6 Monate festgelegt (d. h., wenn ein Bewerber 3 Jahre und sieben Monate Erfahrung im Beruf vorweisen kann, werden ihm grundsätzlich 4 Gehaltsstufen gewährt).

**Berufserfahrung, die in anderen Bereichen als der vorgesehenen Tätigkeit gesammelt wurde** und einem Beschäftigungsgrad von mindestens 50 % entspricht, kann bei der Festsetzung des neuen Gehalts durch die Gewährung von einer bis zu drei Gehaltsstufen, je nach Art und Dauer der Tätigkeit, berücksichtigt werden (Art. 5.8 Bst. b GAV INFRI/VOPSI). Somit kann eine Gewichtung nach der Art der Tätigkeit in Betracht gezogen werden. Es geht darum, zu bestimmen, inwiefern die beruflichen Kompetenzen, die im Rahmen von vorherigen Tätigkeiten erworben wurden, in der neuen Funktion in der Institution genutzt werden können. Anders gesagt, die erworbenen Kompetenzen müssen für die Funktion notwendig und nützlich sein, um in Form von Gehaltsstufen berücksichtigt zu werden. Im Zusammenhang mit ihrer Anerkennung lassen sich die Institutionen von den Vorgaben des Reglements vom 14. März 2016 für das Lehrpersonal, das der Direktion für Erziehung, Kultur und Sport untersteht (LPR; SGF 415.0.11; vgl. Art. 48 ff. LPR), inspirieren. Vorherige Berufserfahrung, die in Teilzeit gesammelt wurde, wird nicht zwangsläufig im selben Masse anerkannt wie eine Vollzeitbeschäftigung (so könnten beispielsweise zwei Jahre Berufserfahrung mit einem Beschäftigungsgrad von 50 % Anspruch auf eine Gehaltsstufe geben). Praktika werden nicht berücksichtigt.

**Die Lebenserfahrung** kann bei der Zuweisung von Gehaltsstufen ausnahmsweise berücksichtigt werden. 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 von öffentlichem 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 (Art. 5.8 Bst. c GAV INFRI/VOPSI).

Die Mitarbeiter der Mitgliedsinstitutionen von INFRI waren, wie das Personal des Staates Freiburg, **2014 von Sparmassnahmen betroffen** (die Mitarbeiter des Staates Freiburg erhielten in diesem Jahr keine zusätzliche Gehaltsstufe und haben diese seither immer noch nicht erhalten). Um eine gerechte Behandlung ihrer Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter zu garantieren und wenn ihr dies allgemein gerechtfertigt erscheint, kann die Direktion einer Institution daher für einen seitdem eingestellten Mitarbeiter eine Gehaltsstufe zurückziehen bzw. blockieren (für Mitarbeiter, die mit der Gehaltsstufe 0 angestellt werden) (vgl. Art. 48 Abs. 2 LPR). Diese Massnahme ist zurzeit nicht zeitlich begrenzt; sie kann jedoch in keinem Fall länger dauern als 20 Jahre (hinsichtlich der Zahl der Stufen der Gehaltsklassen).

## Kontrollinstrument:

Nach der Festsetzung des Gehalts des Bewerbers auf der Grundlage der zuvor dargelegten Grundsätze sind die Direktionen der Mitgliedsinstitutionen von INFRI gehalten, eine **Kontrolle im Hinblick auf die Gleichbehandlung** vorzunehmen, gemäss dem nachfolgend beschriebenen **dreiteiligen** Modus Operandi: Zunächst wird *eine hypothetische Laufbahn* in der Institution in einer oder mehreren gleichen oder ähnlichen Funktionen *simuliert* und die jährlichen Erhöhungen werden gewährt. Gegebenenfalls wird ausser-

dem der Aufstieg in die Gehaltsklassen, die der Bewerber bis zum Datum seiner Anstellung hätte erreichen können, berücksichtigt (Teil 1). Dann wird auf der Grundlage der verfügbaren Informationen eine *Vergleichsanalyse mit den anderen Personen vorgenommen*, die im Rahmen des GAV dieselbe Funktion ausüben (Teil 2). Und schliesslich *wiederholt man diesen Schritt mit dem Personal der Institution*, das dieselbe Funktion ausübt (Teil 3) (vgl. Antwort 2016-CE-198 des Staatsrats auf eine parlamentarische Frage S. 3 Teil 2).

Die Festsetzung des Gehalts einer Bewerberin oder eines Bewerbers bei der Anstellung ist **keine genaue Wissenschaft**, jede berufliche Laufbahn muss individuell bewertet werden. Wenn Mitarbeitende, die gleichwertige oder zumindest ähnliche Kompetenzen vorweisen können, ein unterschiedliches Gehalt beziehen, muss dies jedoch objektiv gerechtfertigt werden können. Gleiches gilt für die Festsetzung eines Gehalts, das grundsätzlich nicht mit den hier dargelegten Prinzipien für die Zuweisung von Gehaltsstufen konform ist.

Die alleinige Existenz des GAV INFRI/VOPSI und der wiederholte Verweis auf das Reglement des Personals des Staates Freiburg zeugen von der Bereitschaft, **die Gleichbehandlung der Mitarbeiterinnen und Mitarbeiter der Mitgliedsinstitutionen** von INFRI weitestgehend zu garantieren. In diesem Zusammenhang ist es wichtig, die vorgenannten Regeln so einheitlich wie möglich auf alle Mitarbeitenden der Mitgliedsinstitutionen von INFRI anzuwenden. Da die Direktionen der Institutionen allein dafür verantwortlich sind, das Gehalt ihrer Mitarbeitenden festzusetzen (im Gegensatz zum Staat Freiburg, wo eine zentrale Stelle bei jeder Neueinstellung eine Vormeinung abgibt), sollte bei INFRI in Einklang mit dem Datenschutzgesetz ein Informationsaustausch zur Entlohnung der Mitarbeiter gefördert werden.»

**Ausserdem möchten die staatlichen Dienststellen die Direktionen darauf aufmerksam machen, dass sie bei Problemfällen oder Streitigkeiten zur Verfügung stehen!**

## Aktionsplan UN-BRK

**Ein Aktionsplan. 1,5 Jahre Projektarbeit. Über 80 Fachpersonen und Menschen mit Behinderung involviert. 35 Ziele formuliert sowie 145 Massnahmen und Empfehlungen definiert: Mit dem ersten nationalen Aktionsplan UN-BRK wollen INSOS Schweiz, CURAVIVA Schweiz und VAHS Schweiz einen wichtigen Beitrag zur Umsetzung der UN-BRK bei Verbänden und in sozialen Institutionen leisten. Ein solcher Paradigmenwechsel ist nur gemeinsam zu schaffen. Gefordert sind nun auch Bund, Kantone und Sozialpartner.**

Die Schweiz hat die UN-Behindertenrechtskonvention 2014 ratifiziert und ist seither in der Pflicht, die Konvention umzusetzen. Die UN-BRK ist ein Meilenstein auf dem Weg zur Gleichstellung und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung. Doch noch existieren vielfältige Barrieren, die ihre Teilhabe an allen Lebensbereichen verhindern.

### Ein ambitioniertes, breit abgestütztes Grossprojekt

Mit dem heute vorgestellten Aktionsplan UN-BRK liegt nun der erste nationale Aktionsplan zur Umsetzung der UN-BRK vor. Die drei Verbände INSOS Schweiz, CURAVIVA Schweiz und VAHS Schweiz setzen damit ein Zeichen und liefern wichtige Impulse für die Umsetzung der Konvention in ihrer Branche. «Wir anerkennen die Dringlichkeit und die Notwendigkeit, unsere eigene Arbeit kritisch zu reflektieren und unsere Dienstleistungen im Sinne der UN-BRK weiterzuentwickeln», betonte Marianne Streiff, Nationalrätin und INSOS-Präsidentin, an der Medienkonferenz.

Der Aktionsplan UN-BRK ist ein ehrgeiziges und breit abgestütztes Megaprojekt: Während

1,5 Jahren haben über 80 Fachpersonen aus Verbänden und Institutionen sowie Menschen mit Behinderung mitgearbeitet. Der Aktionsplan zeigt, in welche Richtung sich die Verbände und die Institutionen weiterentwickeln wollen. Formuliert wurden insgesamt 35 Ziele zu verschiedenen Themenbereichen wie Arbeit, Wohnen oder Bildung des Fachpersonals, die sich auf einzelne Artikel der UN-



## Infos - NEWS

### Generalversammlung 2019

Die diesjährige Generalversammlung von INFRI findet am

**Dienstag, 25. Juni 2019**  
um **17:30 Uhr**  
in der **Institution HorizonSud,**  
**Marsens** statt.

Bitte reservieren Sie sich dieses Datum. Die Unterlagen werden den Instituten innerhalb der gesetzlichen Frist von einem Monat zugesandt.

### Neue INFRI- Webseite

Die Webseite von INFRI wurde Anfang 2019 neu gestaltet, um flexibler und effizienter zu werden.

Obwohl der Inhalt nicht grundlegend überarbeitet wurde, wurden die Programmiersprache und die Form der Website angepasst, um effizientere Änderungen zu ermöglichen.

Dadurch können Updates nun schneller und einfacher durchgeführt werden, so dass wir die Seite regelmäßig aktualisieren können.

[www.infri.ch](http://www.infri.ch)

### Neue Webseite von OrTra Gesundheit und Soziales

Die bedeutenden Veränderungen, die regelmäßig im Bereich der beruflichen Bildung und des Funktionierens von OrTra Gesundheit und Soziales Freiburg auftreten, haben diese Organisation veranlasst seine gesamte Website anzupassen.

Der Zugang zu Informationen ist für den Benutzer einfacher geworden, ebenso wie für die Ausbilder der Zugang zu OdAOrg.

[www.ortrafr.ch](http://www.ortrafr.ch)

BRK beziehen. Aus diesen Zielen haben die Verbände 145 differenzierte Massnahmen, die sie sich selber vorgeben, und Empfehlungen an die Institutionen abgeleitet

#### Teilhabe und Mitbestimmung von Menschen mit Behinderung im Mittelpunkt

Die Verbände verfolgen mit ihrem Aktionsplan UN-BRK verschiedene Ziele. Zentral sind folgende Punkte:

- die Entwicklung einer vielfältigen und durchlässigen Dienstleistungspalette gemeinsam mit Menschen mit Behinderung
- Wahlfreiheit – d.h. die Freiheit, möglichst selber wählen zu können, was und wo ich arbeiten und wie und wo ich leben will
- Mitwirkung, Mitbestimmung und Selbstbestimmung von Menschen mit Behinderung in sozialen Institutionen
- volle und wirksame Teilhabe von Menschen mit Behinderung an der Gesellschaft

Mit dem Aktionsplan UN-BRK haben die Verbände einen ersten wichtigen Schritt gemacht. Doch die eigentliche Umsetzungsarbeit beginnt jetzt. Ein Paradigmenwechsel gelingt nicht von heute auf morgen. Und er gelingt nur, wenn sich nicht nur die Dienstleistungsanbieter bewegen, sondern auch alle anderen Player ihre Verantwortung wahrnehmen.

Alle Informationen zum Aktionsplan unter

[www.aktionsplan-un-brk.ch](http://www.aktionsplan-un-brk.ch)

### Bewertung des Stresspegels und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz

Die Gesundheitsligen des Kantons Freiburg haben eine Befragung zum Stresspegel am Arbeitsplatz ausgearbeitet, von der alle Unternehmen und Institutionen profitieren können.



Das Mandat der Gesundheitsligen deckt sehr breite Bereiche ab und betrifft im Besonderen die Gesundheit am Arbeitsplatz. Vor diesem Hintergrund haben sie einen Fragebogen zur «Bewertung des Stresspegels und des Wohlbefindens am Arbeitsplatz» ausgearbeitet.

Die Befragung ist das Ergebnis einer Zusammenarbeit mit der HETS-FR und basiert auf einem anonymen Fragebogen, der von den MitarbeiterInnen ausgefüllt wird, um ihren Stresspegel zu bewerten (25 Minuten). Anschliessend wird dem Unternehmen ein ausführlicher Bericht mit Indikatoren bezüglich des Stresspegels des Personals und verschiedenen Vorschlägen zur Verbesserung der Gesundheit am Arbeitsplatz übermittelt.

Der Preis dieses Angebots hängt von der Grösse des Unternehmens ab und es kann von allen Unternehmen, auch von Institutionen, in Anspruch genommen werden. Der VFA hat mit allen Alters- und Pflegeheimen diesbezüglich ein Pilotprojekt durchgeführt. INFRI wird auswerten, ob und zu welchen Bedingungen den Institutionen ein ähnliches Angebot zur Verfügung gestellt werden könnte.

Informationen unter: [www.liguessante-fr.ch/de/](http://www.liguessante-fr.ch/de/)